

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perusahaan sumber daya manusia memiliki peran penting untuk mencapai tujuan perusahaan sebagai pelaksana yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, dan bahan baku sehingga dapat dimanfaatkan dengan efektif dan efisien. Seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat proses produksi perusahaan (Faslah, 2010).

Turnover intention atau keinginan pindah kerja merupakan salah satu kendala yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Keinginan karyawan untuk berpindah (turnover intention) mengacu pada hasil evaluasi terhadap kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Sedangkan turnover sendiri mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi dalam periode tertentu.

Menurut Toly (2001), turnover intention harus di sikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang sangat penting dalam kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang

signifikan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan. Turnover mengakibatkan beberapa kerugian bagi perusahaan, seperti :

- a. Biaya penarikan karyawan. Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggajian.
- b. Biaya latihan. Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
- c. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.
- d. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi
- e. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
- f. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.
- g. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

Sebagaimana yang sudah kita ketahui bahwa turnover sudah menjadi masalah lama yang selalu dihadapi perusahaan. Tingginya tingkat turnover karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan perusahaan

(Putra, 2012). Sedangkan turnover intention dapat diartikan sebagai keinginan karyawan untuk keluar dari suatu perusahaan. Turnover sendiri mengarah pada hasil akhir yang harus dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan pada periode tertentu sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai

kelanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam suatu tindakan pasti keluar dari perusahaan.

Menurut Manurung (2012), turnover intention pada karyawan dapat berdampak buruk bagi perusahaan apalagi jika berujung pada keputusan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu perlu diketahui faktor- faktor yang dapat berpengaruh pada turnover intention diantaranya yaitu motivasi, kepuasan kerja dan beban kerja yang didapat oleh karyawan.

Motivasi adalah semangat yang dimiliki individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Sesuai pendapat Robbins (2009), motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Semua kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri, kekuatan pendorong ini yang disebut motivasi.

Kepuasan kerja akan menyebabkan komitmen karyawan agar tetap loyal pada perusahaan, sedangkan ketidakpuasan akan menyebabkan pada keluarnya karyawan, tingkat absensi yang menurun, dan sikap negative lainnya. Ketidakpuasan menjadi salah satu faktor tingginya tingkat turnover intention karyawan pada perusahaan. Karyawan cenderung tidak nyaman jika ia merasa tidak puas dengan pekerjaannya sehingga menimbulkan rasa ingin berpindah kerja atau sering disebut

dengan turnover intention.

Menurut Luthans (2016), kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri mereka masing-masing.

Kepuasan kerja merupakan hal mendasar yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Sehingga, semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat pemikiran berpindah pekerjaan. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat menimbulkan rasa untuk meningkatkan produktivitasnya dalam mencapai tujuan perusahaan dan mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan karena kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Maka dari itu, kepuasan kerja bersifat subjektif tergantung dari karyawan yang merasakannya.

Menurut Mobley (2011), ada banyak faktor yang menyebabkan turnover namun faktor determinan keinginan untuk berpindah adalah kepuasan kerja. Pada tingkat individual, kepuasan adalah variabel psikologis yang paling sering diteliti dalam suatu model intention turnover. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan mencakup kepuasan akan upah dan promosi,

kepuasan akan supervise yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

Menurut Soleman (2011), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Sedangkan menurut Menpan (1997), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Secara umum beban kerja adalah beban layak pekerjaan yang berlebihan yang dibedakan menjadi dua beban layak, yaitu beban layak kuantitatif dan beban layak kualitatif. Beban layak kuantitatif yaitu beban yang terlalu banyak untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sedangkan beban layak kualitatif yaitu individu merasa kurang memiliki kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan karena standar yang terlalu tinggi (Suwanto, 2010).

Toserba Yogya “X” adalah perusahaan ritel modern asli Indonesia yang berformat supermarket, department store, dan foodcourt dan merupakan cabang ke 71, dalam penelitian ini penulis menggunakan karyawan nonstaff sebagai responden dimana pengawas kerja yang cukup ketat dan beban kerja yang menggunakan sistem target sehingga mempengaruhi kepuasan kerja dan berdampak pada turnover intention.

Beban kerja dan Kepuasan kerja karyawan Toserba Yogya harus sangat diperhatikan karena dapat berpengaruh terhadap Turnover intention. Apabila

karyawan merasa puas, pekerjaan yang dikerjakan akan sesuai target dan dikerjakan dengan senang hati tanpa ada paksaan. Apabila hal ini dapat diwujudkan, maka tingkat turnover intention di Toserba Yogya dapat di turunkan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan beban kerja adalah motivasi kerja.

Tabel 1.1

Data turnover karyawan Toserba Yogya 'X'

Tahun 2017, 2018, 2019

| Tahun | Jumlah Karyawan | Keluar | | |
|-------|--------------------|-----------|-----------|-------|
| | | Laki-laki | Perempuan | Total |
| 2017 | 141 | 4 | 4 | 8 |
| 2018 | 130 | 3 | 5 | 8 |
| 2019 | 142 | 9 | 17 | 26 |

Sumber : Toserba Yogya 'X'

Dari tabel 1.1 diatas, dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2017 jumlah karyawan 141 dan yang keluar terdapat 8 karyawan, 4 laki-laki dan 4 perempuan. Untuk tahun 2018 berjumlah 130 karyawan dan terdapat 8 karyawan yang keluar 3 laki-laki dan 5 perempuan. Sedangkan tahun 2019 sendiri terdapat 26 karyawan yang keluar yaitu 9 laki-laki dan 17 perempuan dari total 142 karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada Toserba Yogya 'X' ?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Beban Kerja pada Toserba Yogya 'X' ?
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Toserba Yogya 'X' ?
4. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Toserba Yogya 'X' ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada Toserba Yogya 'X'
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Beban Kerja pada Toserba Yogya 'X'
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Toserba Yogya 'X'
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Beban kerja terhadap Turnver Intention pada Toserba Yogya 'X'

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penulisan ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Penulis

Dalam penulisan ini menambah wawasan dan pengetahuan lebih mendalam terkait variabel motivasi, kepuasan kerja, beban kerja, dan turnover intention. Dan lebih banyak membaca buku ataupun jurnal-jurnal tentang variabel yang bersangkutan.

2. Pihak yang diteliti yaitu TOSERBA YOGYA 'X'

Manfaat penelitian ini untuk pihak yang diteliti yaitu Toserba Yogya 'X' dapat menjadikan pertimbangan dalam menyelesaikan permasalahan khususnya dalam meningkatkan Kepuasan kerja dan mengelola beban kerja untuk mengurangi tingkat turnover Intention dalam perusahaan,

3. Akademik

Penelitian ini dapat menjadi acuan dan pembelajaran dan referensi bagi penulis lainnya. Dan dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah peneliti lain tentang Motivasi, Kepuasan kerja, beban kerjadan Turnover Intention.