

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah praktik merekrut, mempekerjakan, memutasi, dan mengelola karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Ketika bekerja seorang karyawan tentu harus menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan, karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Namun, seringkali karyawan merasa tidak mampu bertahan pada pekerjaannya dan memilih untuk keluar dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan artikel Katadata.co.id 17 September 2022 09.57 WIB yang berjudul “Survei: 77% Tenaga Kerja Professional Indonesia

Pertimbangan Resign”. hasil survei yang dirilis perusahaan perekrut profesional di Indonesia, Robert Walters mencatat 77% tenaga kerja profesional di Indonesia mempertimbangkan untuk mengundurkan diri atau resign. Dilihat dari preferensi para tenaga kerja taraf *turnover* artinya tolak ukur yang relatif untuk menguji kestabilan suatu perusahaan dan bisa mewujudkan kemampuan di perusahaan.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhini Rama Dhanian, 2010). Permendagri No. 12/2008 Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan dalam manajemen SDM karena bisa berdampak menjadi baik ataupun buruk terhadap karyawan dan kinerja perusahaan tergantung dengan penerapannya di setiap perusahaan.

Sedangkan menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015), beban kerja dapat didefinisikan sebagai perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dan pekerjaan atau perintah yang harus dihadapi. Mengingat manusia itu pekerjaan bersifat mental dan fisik, masing-masing memiliki perbedaan tingkat beban. Tingkat beban yang terlalu tinggi menghasilkan penggunaan energi yang berlebihan dan tekanan berlebihan; di sisi lain, intensitas pemuatan terlalu rendah biarkan kebosanan dan kebosanan atau di bawah tekanan.

Turnover intention adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari organisasi/perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Harnoto, dalam Maarif dan Kartika 2014). Terdapat perbedaan antara *turnover* dengan *turnover intention*, *turnover* merupakan tindakan pengunduran diri yang sebenarnya, sementara *turnover intention* merupakan niat untuk mengundurkan diri, dengan kata lain sebelum seorang karyawan benar-benar keluar dari perusahaan tempatnya bekerja (*turnover*), karyawan tersebut mempunyai keinginan atau intensi yang mendasari perilakunya untuk keluar (Hwang & Chang, 2008).

PT Equator Yuneas Mebas Tabalong merupakan salah satu anak perusahaan dari Yuneas Mebas Group yang bergerak dibidang distribusi gas LPG non subsidi yang bermitra langsung dengan Pertamina sejak 2014, mereka mendistribusi gas LPG non subsidi untuk agen-agen yang tersebar di beberapa wilayah di Kabupaten Tabalong. Dalam pendistribusian ini tentu ada banyak tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan karyawan agar perusahaan mampu mendistribusikan gas LPG tersebut hingga ke masyarakat.

Menurut Yuda dan Ardana dalam (Novel dan Marchyta, 2021) mengemukakan bahwa *turnover* dikatakan wajar jika hanya mencapai 5-10% pertahunnya serta dikatakan tinggi jika melebihi dari 10 % pertahun. Adanya kecenderungan seorang karyawan untuk berhenti dari pilihannya sendiri dan keputusan untuk meninggalkan perusahaan karyawan merupakan masalah

besar bagi perusahaan yang nantinya akan merugikan perusahaan, hal tersebut akan mengganggu efektivitas jalannya perusahaan. Misalnya memperlambat proses pencapaian tujuan di dalam perusahaan. Perpindahan karyawan yang tinggi mampu menyebabkan perusahaan tak seefektif lagi sebab perusahaan yang kekurangan karyawan kompeten dan terampil mengakibatkan karyawan lain yang masih bertahan diperusahaan harus melakukan pekerjaan tambahan yang lebih padat lagi. Sehingga *Turnover intention* merupakan masalah yang paling serius dalam sebuah perusahaan dan masalah ini harus dipelajari lebih dalam oleh manajemen perusahaan.

Turnover intention karyawan dalam sebuah perusahaan dicerminkan oleh beberapa indikator menurut Mobley (2011), yaitu munculnya pemikiran untuk berhenti dari pekerjaan, keinginan untuk meninggalkan perusahaan, dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agung Priyono dkk (2023), Astri Ayu Purwati dkk (2021), dan Ni Nyoman Egarini dkk (2022) menyatakan hasil pada penelitian yang diuji menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan beban kerja terhadap *turnover intention*. Sedangkan menurut penelitian dari Ardhitya Bimaputra (2020), dan Ahmad Aulia Ihsan (2018) hasil pada penelitian ini, Beban Kerja secara parsial tidak memiliki hubungan dan tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, diketahui bahwa *turnover intention* yang tinggi seringkali masih menjadi sebuah permasalahan yang dihadapi perusahaan-perusahaan di Indonesia yang dipicu oleh berbagai faktor.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka faktor-faktor yang diidentifikasi berpengaruh terhadap *Turnover intention* adalah:

1. Beban kerja yang tinggi
2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
3. Kepuasan kerja yang rendah

C. Batasan Masalah

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti beban kerja sebagai variabel bebas yang mempengaruhi *turnover intention* sebagai variabel terikat pada 45 karyawan tetap di PT Equator Yuneas Mebas Tabalong. Kajian tentang beban kerja menjadi sangat penting dan urgen dilakukan. Penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Namun, belum ada penelitian yang secara khusus meneliti pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Equator Yuneas Mebas Tabalong. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT EQUATOR YUNEAS MEBAS KABUPATEN TABALONG.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Equator Yuneas Mebas Tabalong?
2. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Equator Yuneas Mebas Tabalong?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Equator Yuneas Mebas Tabalong.
2. Mengetahui besarnya pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Equator Yuneas Mebas Tabalong

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan akan diperoleh informasi yang dapat bermanfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori MSDM dengan memperkaya pemahaman tentang dinamika hubungan antara beban kerja dan *turnover intention* karyawan.

2. Manfaat Praktis

Akademis: Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengetahuan akademis mengenai hubungan antara beban kerja dan *turnover intention* karyawan serta dapat membantu sebagai bahan tambahan bagi literatur akademis yang sudah ada.

Perusahaan: Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu PT. Equator Yuneas Mebas Tabalong dalam memperhatikan tingkat beban kerja pada karyawan sehingga tidak mengganggu kinerja karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan menjadi lebih maksimal dan menjaga agar tingkat *turnover intention* pada perusahaan masih dalam batas wajar dan stabil.