

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. SDM merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. SDM hakikatnya berupa manusia yang dipekerjakan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan itu. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Purwati dkk, 2020).

Salah satu permasalahan sumber daya manusia yang berkaitan dengan tenaga kerja di perusahaan yaitu masalah *turnover intention* karyawan. Sebuah organisasi tidak akan pernah lepas dari kondisi pergantian karyawan atau keluar masuk karyawan (*intention turnover*). *Turnover* atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata masalah yang ada didalam suatu perusahaan. *Turnover intention* merupakan masalah yang serius bagi suatu organisasi atau perusahaan, khususnya apabila tenaga kerja yang keluar merupakan tenaga kerja yang memiliki keahlian, kemampuan, keterampilan, dan pengalaman atau tenaga kerja yang sudah berkompeten dengan kata lain tenaga kerja yang sudah meduduki posisi penting yang ada didalam sebuah organisasi atau perusahaan

sehingga masalah ini dapat mengganggu jalannya efektifitas perusahaan (Khomaryah dkk, 2020).

*Turnover intention* adalah adanya kecenderungan penarikan diri karyawan dari perusahaan secara sukarela ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri, Khristianto (2018). Dengan tingginya tingkat *turnover* yang terjadi dalam suatu perusahaan, menyebabkan perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk membuka rekrutmen dan pelatihan-pelatihan untuk karyawan baru. *Turnover intention* timbul dari pemikiran meninggalkan perusahaan dengan tujuan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik. Keinginan karyawan berpindah kerja dapat mengganggu stabilitas operasi perusahaan dan menimbulkan biaya potensial, Toly (2001) dalam (Munjiati dan Dewi, 2016).

Mengacu pada beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa *turnover* adalah proses keluar atau berpindahnya pekerja secara sukarela dari perusahaan dimana dia bekerja. *Turnover intention* menjadi alat ukur memprediksi penyebab apa saja yang menjadikan terjadinya *turnover intention* didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Mobley (2011) dalam penelitian Khomariyah, dkk (2020) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor terjadinya *turnover intention*. Nitisemito (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suatu perusahaan meskipun ditunjang dengan penggunaan teknologi baru, jika lingkungan kerjanya tidak nyaman, maka usaha pencapaian tujuan perusahaan dapat terhambat.

Lingkungan kerja harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan, lingkungan kerja yang baik tentunya dapat mendorong para karyawan untuk tetap berada di perusahaan, begitu pula sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak baik, tidak nyaman dan tidak kondusif tentunya membuat keinginan berpindah karyawan akan semakin tinggi. selain itu lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan, sehingga tidak terciptanya pemikiran untuk berpindah pekerjaan (*turnover*), Septian dan Indarti (2019). Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Sedarmayanti, 2011). Selain itu dalam penelitian Pandey, dkk (2019) komitmen organisasi juga merupakan faktor terjadinya *turnover intention*. Lingkungan kerja yang baik, nyaman dan bersih akan menimbulkan rasa komitmen (ingin tetap tinggal/bekerja) didalam organisasi tersebut.

Komitmen Organisasi menurut Kaswan, (2015) dalam Farida dan Melinda, (2019) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan di sebuah perusahaan pada waktu yang datang. Komitmen dapat dibangun dengan pemberian semangat, motivasi dan arahan, serta komunikasi yang baik antar pekerja. Komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi dimana semakin kuat seorang karyawan ingin bertahan dalam organisasi maka semakin rendah keinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut, Ningsih dan Putra (2019). Komitmen organisasi merupakan upaya seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, serta pada instansinya untuk mencapai tujuan dan

pengidentifikasian karyawan dalam memenuhi tujuan organisasi. Disitulah akan timbul adanya beban kerja didalam organisasi.

Sunyoto, (2012) dalam Jufri dan Mellanie, (2019) mendefinisikan beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja terlalu banyak dan sebagainya. Beban kerja yang menjadi tanggung jawab karyawan merupakan tugas yang harus dilaksanakan dalam perusahaan, namun ketidakmampuan karyawan menyelesaikan tugas dengan beban yang cukup tinggi dapat mempengaruhi tingkat *turnover* karyawan. Dalam penelitian Pratiwi dan Azizah, (2019) bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan jadi apabila beban kerja tinggi maka kecenderungan karyawan meninggalkan perusahaan tinggi, Pratiwi dan Azizah, (2019).

PT. Rosa Sejahtera *Eyelashes* adalah perusahaan bulu mata di purbalingga yang memproduksi bulumata secara *handmade*. kapasitas produksi yang dihasilkan setiap bulan sebesar 1 juta unit/ bulan. Pertumbuhan omzet dari tahun ke tahun menjadi bukti bahwa PT. Rosa Sejahtera *Eyelashes* akan senantiasa berkembang menjadi lebih maju. Dari segi produk, bulu mata PT. Rosa Sejahtera *Eyelashes* telah di ekspor ke beberapa Negara seperti Amerika, Korea Selatan, Singapura serta Negara Negara kawasan Timur. PT Rosa Sejahtera *Eyelashes* yang beralamat di Jl. Gerilya No.Km. 01, Kalikabong,

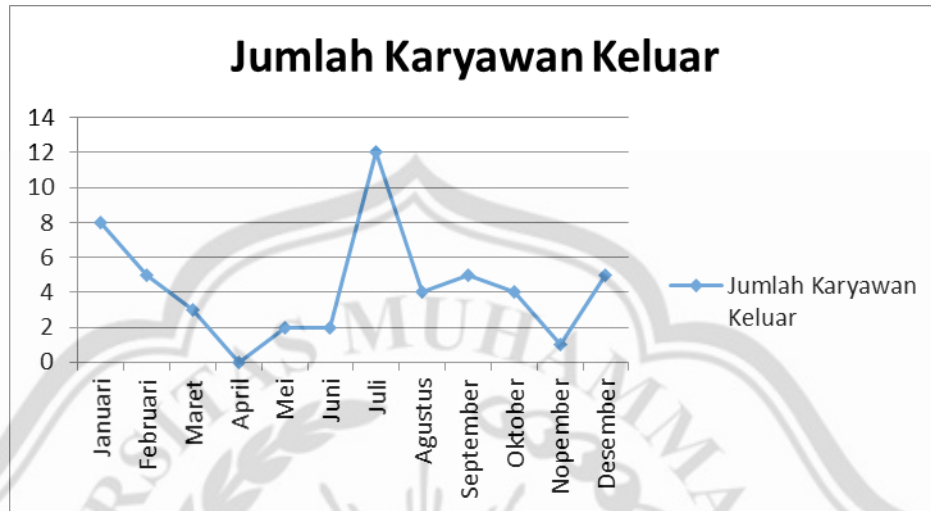
Karangmanyar, Kec. Kalimanah, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah 53371, dengan jumlah karyawan sebanyak 235 karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara HRD PT Rosa Sejahtera *Eyelashes* masih memiliki *turnover* di perusahaan tersebut, data bisa dilihat di gambar 1.1 . Hal ini bisa terlihat karena Faktor eksternal berupa pendorong yang berasal dari luar individu karyawan, seperti dorongan keluarga dan peluang yang diberikan perusahaan lain. Faktor internal adalah faktor yang terkait langsung dengan diri karyawan, seperti karakter individu yang memengaruhi keinginan pindah kerja antara lain usia, pendidikan, dan keluarga.

Suasana kerja yang buruk juga dapat mempengaruhi niat keluar karyawan, keadaan ruangan yang panas dikarenakan kurangnya pendingin ruangan mengakibatkan kurangnya rasa semangat kerja karyawan. Selain itu, kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan juga menyebabkan terjadinya *turnover* karyawan. Semakin rendah komitmen karyawan maka akan semakin tinggi pula kemungkinan karyawan akan meninggalkan perusahaan atau *turnover intention*, sebaliknya semakin tinggi komitmen karyawan maka akan semakin rendah kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan.

Selain itu beban kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan menurut Mathis and Jockson (2001) dalam Farida dan Melinda (2019) semakin tinggi beban kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kemungkinan karyawan untuk berpindah tempat kerja. Sistem target yang diberikan oleh perusahaan menyebabkan beban kerja yang

cukup melelahkan bagi karyawan sehingga menyebabkan terjadinya *turnover intention*.



Sumber : Data HRD PT Rosa Sejahtera *Eyelashes*

**Gambar 1. 1 Turnover Karyawan PT Sejahtera Eyelashes 2020**

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa masih ada *turnover* karyawan di PT Rosa Sejahtera *Eyelashes* setiap tahunnya. Terdapat *research gap* pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meriandayani dan Subudi, (2019) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan koperasi pasar srijadi klungkung. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Utama, (2017) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun penelitian yang dilakukan oleh Efentris dan Chandra. (2019). Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Cahaya Araminta Pekanbaru.

Penelitian selanjutnya Suputra, dkk, (2019) dengan judul “menunjukkan komitmen organisasi dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Unit Sekanca Denpasar. Namun peneliti yang dilakukan oleh Purwati, dkk (2020) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan adanya *research gap* yang telah dibahas di atas, maka terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan, komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Sehingga masalah dalam penelitian ini adalah terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai lingkungan kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*.

Sehingga peneliti berniat untuk meneliti faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover* karyawan di PT Rosa Sejahtera *Eyelashes* Purbalingga. Dalam kesempatan ini peneliti bermaksud meneliti Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Beban kerja terhadap *Turnover Intention* merupakan penelitian pengembangan dari Meriandayani dan Subudi, (2019) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Koperasi Pasar Srinadi. Peneliti mengganti variabel kepuasan kerja dengan beban kerja karena cocok dengan permasalahan yang ada di PT Rosa Sejahtera *Eyelashes* Purbalingga. PT Rosa Sejahtera *Eyelashes* Purbalingga menggunakan sistem target dalam

produksinya, semakin banyak dan cepat karyawan menyelesaikan pekerjaan maka semakin banyak pula gaji yang akan didapat.

Selain itu peneliti juga mengganti objek penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan pada karyawan di Koperasi Pasar Sri Kandi dan penelitian sekarang dilakukan pada Karyawan di PT Rosa Sejahtera *Eyelashes* Purbalingga. Berdasarkan hasil riset sebelumnya dan berdasarkan masalah yang ada, peneliti berniat mengambil judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan di PT Rosa Sejahtera *Eyelashes* Purbalingga**”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar Belakang masalah diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja, komitmen organisasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Rosa Sejahtera *Eyelashes* Purbalingga ?
2. Apakah lingkungan kerja secara persial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Rosa Sejahtera *Eyelashes* Purbalingga ?
3. Apakah komitmen organisasi secara persial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Rosa Sejahtera *Eyelashes* Purbalingga ?

4. Apakah beban kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Rosa Sejahtera *Eyelashes* Purbalingga ?

### C. Pembatasan Masalah

Untuk lebih memfokuskan penelitian maka dibuatlah batasan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel independen (X) dan dependen (Y) lingkungan kerja ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ) dan beban kerja ( $X_3$ ) intensi *turnover* (Y).
2. Penelitian ini dibatasi pada karyawan PT. Rosa Sejahtera *Eyelashes* Purbalingga.

### D. Tujuan & Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis secara simultan pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Rosa Sejahtera *Eyelashes* Purbalingga.
- b. Untuk menganalisis secara persial lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Rosa Sejahtera *Eyelashes* Purbalingga.

- c. Untuk menganalisis secara persial komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Rosa Sejahtera *Eyelashes* Purbalingga.
- d. Untuk menganalisis secara persial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Rosa Sejahtera *Eyelashes* Purbalingga.

## 2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dikembangkan dengan harapan dapat memberi manfaat terhadap pengembangan ilmu manajemen sebagai berikut:

- a. Manfaat Bagi Perusahaan PT Rosa Sejahtera *Eyelashes*

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi bagi perusahaan agar perusahaan dapat mendorong pertumbuhan dan pengembangan MSDM guna mencapai tujuan perusahaan.

- b. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini berguna bagi acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat melakukan eksplorasi dengan mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan selain yang digunakan dalam penelitian ini.

c. Bagi Peneliti

Sebagai alat mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh di perguruan tinggi dan menambah pengetahuan serta studi kepustakaan dalam bidang MSDM, khususnya dalam menganalisis *turnover intention* karyawan.

