

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Ksama dalam (Jimmy, 2019) menyebutkan bahwa *turnover intention* merupakan masalah serius yang sering timbul dalam organisasi atau perusahaan terkait dengan keinginan keluar dari karyawan. Azeez et all dalam (Jimmy, 2019) menambahkan bahwa tingginya tingkat *Turnover intention* akan mempengaruhi efektifitas dan efisiensi dalam produksi. Semakin tinggi tingkat turnover maka akan membuat tingkat produksi rendah, begitupun sebaliknya. *Turnover* ini pun menjadi masalah serius ketika yang ingin keluar adalah seseorang yang potensial, memiliki kemampuan dan jabatan penting diperusahaan dimana apabila karyawan yang seperti ini keluar, akan merugikan perusahaan.

Tingkat *turnover* yang ada di perusahaan tentunya akan mempengaruhi *value* dari perusahaan, karena tingkat *turnover* dapat menjadi tolak ukur bagi perusahaan, terkait seberapa bagus faktor pendukung yang ada diperusahaan sehingga membuat karyawan merasa nyaman dan ingin bertahan atau bahkan sebaliknya, karyawan tersebut ingin meninggalkan perusahaan. semakin rendah tingkat turnover, maka semakin rendah pula masalah yang ada di perusahaan tersebut.

CV Mitra Tanindo adalah Perusahaan distributor pupuk yang terletak di Jawa Tengah. Dimana merupakan distributor resmi dari perusahaan pupuk PT. Pupuk Indonesia Holding Company. Selain mendistribusikan pupuk, CV Mitra Tanindo pun ikut berperan aktif dalam melakukan pengawasan terhadap peredaran pupuk bersubsidi di Jawa Tengah. Hal preventif ini dilakukan untuk menanggulangi oknum distributor pupuk tidak resmi yang nakal.

Peneliti mendapatkan data *turnover* karyawan dari perusahaan. Demikian adalah data turnover karyawan CV Mitra Tanindo per tahun 2018.

Tabel I.1

Data turnover CV Mitra Tanindo tahun 2018

Bulan	Karyawan awal	Masuk	Keluar	Karyawan akhir	Keluar (%)
Januari	93	2	3	92	4,24%
Februari	92	-	-	92	-
Maret	92	1	-	93	-
April	93	-	-	93	-
Mei	93	1	-	94	-
Juni	94	4	3	95	3,17%
Juli	95	2	3	94	3,17%
Agustus	94	1	1	94	1,06%
September	94	-	-	94	-
Oktober	94	2	1	95	1,05%
November	95	-	3	92	3,20%
Desember	92	4	4	92	4,34%

Jumlah	92	17	18	91	19,23%
--------	----	----	----	----	--------

Sumber: Data diolah peneliti(2019)i

Berdasarkan tabel I.1, dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* karyawan CV Mitra Tanindo per tahun 2018 adalah 19,23%. Menurut (Ridlo, 2016) mengatakan bahwa jumlah anggota suatu organisasi baik yang keluar secara sukarela maupun tidak sukarela tidak boleh lebih dari 10%, apabila lebih tentunya banyak faktor yang menyebabkan *turnover tinggi*. Sehingga 19,23%_i terbilang tinggi. Selain data turnover diatas, peneliti pun memberikan kuesioner terkait niat untuk keluar kepada 20 orang karyawan, berikut hasilnya :

Tabel 1.2
Data Intensi karyawan

No	Pernyataan	Presentase
1	Pikiran untuk berpindah pekerjaann	70%
2	Keinginan mencari lowongan pekerjaan lain	75%
3	Kemungkinan mendapatkan pekerjaan di tempat lain	50%
4	Keinginan untuk berpindah kerjaan	65%

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa dari 20 karyawan CV Mitra Tanindo cenderung memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan.

Selain data intensi karyawan, peneliti juga melakukan prariset dengan menyebarkan kuesioner berjumlah 30 kepada karyawan CV Mitra Tanindo. Ini

bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi *turnover* karyawan pada CV Mitra Tanindo. Berikut hasil pra riset yang dilakukan peneliti ;

Tabel I.3
Hasil Pra Riset Pada CV Mitra Tanindo.

No	Faktor	Persentase
1.	Kepuasan Kerja	63%
2.	Motivasi Kerja	57%
3.	Beban Kerja	53%
4.	Kompensasi	43%
5.	Stress Kerja	37%
6.	Lingkungan Kerja	33%
7.	Disiplin Kerja	43%

Sumber : Data diolah peneliti (2019)

Berdasarkan tabel I.3 menunjukkan beberapa faktor yang diduga mempengaruhi *turnover intention karyawan* CV Mitra Tanindo, antara lain adalah kepuasan kerja dengan presentase 63%, motivasi kerja sebesar 57% dan beban kerja sebesar 53%. Dimana karyawan sekitar 19 orang dari 30 karyawan merasa belum merasa terpuaskan dalam bekerja, sebanyak 17 dari 30 karyawan merasa perusahaan kurang memotivasi karyawan. Dan sebanyak 16 dari 30 karyawan merasa beban kerja di perusahaan sangat berlebih. Tiga factor inilah yang masih membutuhkan perhatian dari perusahaan, agar karyawan cenderung untuk tidak keluar atau meninggalkan perusahaan .

Motivasi karyawan merupakan salah satu hal yang penting dalam bekerja. Dalam setiap kegiatan manusia, tentunya memiliki dorongan atau pemicu untuk melakukan kegiatan tersebut. Menurut Hasibuan dalam (Rofi, 2019) menyebutkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak untuk memicu semangat, gairah karyawan, agar dapat bekerja secara maksimal dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan. Peneliti melihat sebagian karyawan terlalu santai, kurang bersemangat, jam kerja lebih banyak digunakan untuk mengobrol, istirahat di dalam jam kerja dan tidak segera bekerja ketika waktu istirahat telah usai. Hal ini sesuai yang dikatakan oleh (Saputra, 2014) “Dengan memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja dengan baik dan optimal akan membuat karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya, itulah yang membuat keinginan keluar karyawan dari suatu perusahaan dapat diminimalisir .

Peneliti juga berbicara dengan manajer personalia dan didapatkan informasi bahwa sebagian besar karyawan tidak berinisiatif dalam bekerja, sehingga ketika belum diperintahkan, karyawan hanya akan diam dan tidak melakukan sesuatu. Teori Motivasi X oleh McGregor menyebutkan “bahwa karyawan memiliki sifat alami yang malas atau tidak suka dengan pekerjaan dan harus dimotivasi dengan pemimpin yang memiliki sifat sewenang-wenang”. Menurut

Peneliti juga mendapatkan data keterlambatan karyawan CV Mitra Tanindo, banyaknya karyawan yang kurang puas atau kurang termotivasi diperusahaan dapat

dilihat dari banyaknya karyawan yang terlambat. Demikian data keterlambatan yang peneliti peroleh :

Tabel I.3
Data keterlambatan karyawan CV Mitra Tanindo

2018	Jumlah Karyawan	Karyawan Terlambat	Presentase
Juli	95	20	21%
Agustus	94	24	25%
September	94	17	18%
Oktober	94	29	30,8%
November	95	24	25,2%
Desember	92	35	38%

Sumber : CV Mitra Tanindo (2019)

Berdasarkan Tabel I.3, dapat dilihat bahwa peningkatan jumlah karyawan terlambat sangat signifikan pada bulan Desember terdapat 35 karyawan terlambat. Diduga faktor penyebabnya adalah ketidakpuasan karyawan dari apa yang didapatkan dari perusahaan sehingga membuat karyawan bermalas-malasan dan datang terlambat. Handoko dalam (Manurung, 2012) “Absensi merupakan salah satu faktor dari kepuasan kerja yang mempengaruhi tingkat *turnover* karyawan”. Hal tersebut semakin parah dengan tidak adanya sanksi tegas dari manajemen terhadap karyawan yang terlambat, sehingga karyawan yang rajin merasa sia-sia dalam datang

kerja tepat waktu. Hal inilah yang membuat karyawan yang rajin merasa tidak puas dengan perusahaan.

Kemudian permasalahan yang didapat dari pra riset CV Mitra Tanindo adalah Beban kerja. Beban kerja akan berdampak pada produktifitas dan kinerja karyawan. Kenndala yang dihadapi oleh karyawan adalah ketika mobil atau truk yang mengangkut pupuk rusak secara tiba-tiba, sementara karyawan harus tetap mendistribusikan pupuk, solusinya dengan cara menggunakan motor, dimana yang seharusnya sekali angkut dengan mobil atau truk, menggunakan motor bisa sampai 6 sampai 7x angkut dengan motor. Terlebih ketika demand pupuk yang kian menanjak, dapat membuat karyawan bekerja berlebihan. Menurut (Putra, 2016) menyebutkan bahwa “beban kerja yang berlebih dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan niat keluar dari seorang karyawan”.

Peneliti juga menyebarkan kuesioner terhadap 20 orang karyawan terkait beban kerja, berikut hasilnya :

Tabel 1.4

Hasil pernyataan beban kerja

No	Pernyataan	Presentase
1	Waktu bekerja berlebih	70%
2	Fasilitas kurang menunjang pekerjaan	55%
3	Kurangnya pelatihan dari perusahaan	55%

Dari data tersebut dapat disimpulkan karyawan cenderung merasa waktu bekerja berlebih, dikarenakan dalam satu minggu yang nominalnya sesuai dengan

peraturan depnaker 40 jam, di perusahaan ini 48 Jam kerja dalam seminggu, belum lagi apabila ada loading barang yang biasa dilakukan pada hari minggu.

Berdasarkan penjelasan masalah diatas, maka akan dilakukan peninjauan lebih lanjut terkait ada atau tidaknya pengaruh dari beban kerja, motivasi karyawan, kepuasan kerja dan *turnover intention* di perusahaan, dengan pertimbangan itu, maka penelitian ini peneliti memberikan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan CV Mitra Tanindo”**.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan dan identifikasi masalah sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi beban kerja, motivasi karyawan, kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan CV Mitra Tanindo?
2. Apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* karyawan CV Mitra Tanindo?
3. Apakah ada pengaruh antara motivasi karyawan dengan *turnover intention* karyawan CV Mitra Tanindo?
4. Apakah ada pengaruh antara beban kerja dengan *turnover intention* karyawan CV Mitra Tanindo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada CV Mitra Tanindo adalah:

1. Untuk mengetahui deskripsi beban kerja, motivasi, kepuasan kerja dan *turnover intention yang ada* pada karyawan CV Mitra Tanindo.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan CV Mitra Tanindo.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi karyawan terhadap *turnover intention* karyawan CV Mitra Tanindo.
4. Untuk mengetahui apakah ada kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan CV Mitra Tanindo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan peneliti dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a) Bagi peneliti

Memberikan Ppengetahuan dan pengalaman dalam hal penelitian yang berkaitan dengan masalah *turnover intention* yang memiliki variabel beban kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan.

b) Bagi CV Mitra Tanindo

- a. Memberikan informasi yang berhubungan dengan, apakah beban kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan memiliki pengaruh terhadap *intensi turnover* dari karyawan.

c) Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya Fakultas Ekonomi pada Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Semoga penelitian ini bisa menjadi referensi pembelajaran dan bahan bacaan yang memberikan pengetahuan untuk mahasiswa khususnya pada konsentrasi manajemen SDM.

