

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era teknologi yang berkembang sangat pesat ini, manusia dituntut untuk dapat berkembang mengikuti arus kemajuan teknologi yang ada, terlebih lagi di kalangan industri manufaktur dimana kemajuan teknologi sangat menuntut sumber daya manusianya untuk berbuat sesuatu yang lebih inovatif serta efisien. Menurut Ardana (2012) sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur sumber daya manusianya, agar tujuan organisasi dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak memenuhi ketentuan dapat menimbulkan berbagai masalah, salah satunya ialah karyawan yang mempunyai potensi tetapi tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi dalam pekerjaannya dapat menghilangkan motivasinya dalam bekerja, sehingga hal tersebut berdampak pada karyawan yang mana karyawan merasa tidak betah dan memunculkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Mangkunegara dalam Septiana, 2018).

Turnover intention merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Ronald & Milkha, 2014). Bothma & Roodt (dalam Ardana, 2012) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah

keinginan sadar, terencana, dan dilakukan secara sengaja untuk meninggalkan organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novliadi (dalam Ardana, 2012) bahwasanya gejala yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki *turnover intention* selain berusaha mencari lowongan kerja dan merasa tidak memiliki kenyamanan dalam bekerja di perusahaan juga memiliki gejala-gejala sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan, pernyataan bernada negatif, dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat dia bekerja.

Menurut Prihatsanti (2016) *turnover intention* mengukur besar-kecilnya keinginan karyawan untuk melakukan *turnover* dari perusahaannya, sehingga semakin besar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan maka semakin besar pula *turnover intention* yang terjadi di perusahaan. Sedangkan menurut Samuel & Ikemefuna (2012) *turnover intention* adalah kecenderungan atau keinginan berkelanjutan yang dilakukan oleh karyawan untuk meninggalkan organisasi dan digantikan kembali oleh karyawan lain. Tingkat *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 serta apabila hal ini sering terjadi akan dapat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi (Sartika, 2014).

Berdasarkan data yang diperoleh dari HR departemen, masalah mengenai tingginya tingkat *turnover intention* karyawan juga dialami oleh PT EXEDY Manufacturing Indonesia yang merupakan salah satu perusahaan manufaktur

bergerak di bidang perakitan komponen otomotif. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil wawancara dengan Manajer HRD (*Human Resource Development*) PT EXEDY Manufacturing Indonesia yang menyatakan bahwa *turnover intention* di PT EXEDY Manufacturing Indonesia masih tergolong tinggi dan *turnover intention* tertinggi terjadi pada karyawan bagian produksi.

Tingginya tingkat *turnover intention* PT Exedy Manufacturing Indonesia juga ditunjukkan dari data jumlah karyawan yang keluar dari tahun 2012 sampai tahun 2021 berikut ini:

Tabel 1.1
Karyawan Mengundurkan Diri (*Resign*)
Pada PT. Exedy Manufacturing Indonesia tahun 2012-2021

TAHUN	TOTAL KARYAWAN KONTRAK PRODUKSI	KARYAWAN RESIGN	PRESENTASE RESIGN
2012	250	12	4,8%
2013	250	59	23,6%
2014	250	56	22,4%
2015	250	33	13,2%
2016	250	36	14,4%
2017	250	58	23,2%
2018	250	42	16,8%
2019	250	23	9,2%
2020	250	33	13,2%
2021	250	29	11,6%

Berdasarkan Tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa tingkat perputaran karyawan di PT EXEDY Manufacturing Indonesia dari tahun ke tahun berada pada rata-rata persentase 15,24 % per tahun. Angka tersebut tergolong cukup tinggi, karena menurut Gillies (dalam Irawan, 2018) rata-rata normal perpindahan karyawan berkisar antara 5%-10% per tahun. Tingginya tingkat *turnover intention* yang terjadi di PT EXEDY Manufacturing Indonesia ini disebabkan oleh karyawan yang sering diharuskan kerja lembur untuk memenuhi target produksi. Karyawan operator di departemen produksi menyatakan bahwa karyawan diharuskan kerja lembur setiap hari. Bahkan jika hasil produksi belum mencapai target, karyawan akan diminta lembur di hari libur (sabtu dan minggu). Selain itu, banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi membuat karyawan produksi merasakan beban kerja yang cukup besar dan waktu untuk beristirahat dirumah sangat kurang. Kemudian, disamping itu supervisor departemen produksi mengungkapkan bahwa setiap bulannya ada beberapa karyawan dari departemen produksi yang mengajukan *resign* dari perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Jaapar (dalam Sudianto, 2012) yang menyatakan bahwa beban kerja dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi *turnover intention*.

Beban kerja dapat memberikan dampak dalam kehidupan kerja karyawan, beban kerja tinggi dapat menyebabkan penurunan kinerja dan juga perpindahan kerja karyawan. Menurut Munandar (2016) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sedangkan menurut Firdaus (dalam Sutikno, 2017) beban kerja merupakan sekumpulan atau

sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu serta beban kerja yang ditanggung karyawan satu dengan yang lainnya berbeda, hal ini disebabkan oleh jenis pekerjaan yang beragam.

Menurut Manuaba (dalam Wirawan, 2021) beban kerja dapat berupa fisik dan mental artinya beban fisik dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan menggunakan kekuatan fisiknya serta beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk berkonsentrasi, mendeteksi permasalahan, dan membuat keputusan. Menurut Koesomowidjojo (2021) beban kerja terbagi atas beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif, beban kerja kuantitatif menunjukkan adanya jumlah pekerjaan yang besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar atau berupa tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya serta beban kerja kualitatif berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

Menurut Kurniawan (2016) tinggi rendahnya beban kerja tergantung dari tingkat kompleksitas prosedur kerja, tuntutan kerja, dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak sama, ini mengakibatkan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan produktivitas kerja tiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan beban kerjanya masing-masing contohnya karyawan yang sering diharuskan kerja lembur dan mengalami kelebihan jam kerja serta banyaknya tuntutan-tuntutan dalam pekerjaan yang harus dipenuhi menyebabkan setiap karyawan merasa terbebani, tingginya beban kerja akan membuat karyawan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan

perusahaan. Hal tersebut senada dengan penelitian Rosyad (dalam Rachmad, 2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian Putra & Prihatsanti (2016) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dengan *turnover intention*. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi intensi *turnover* yang dimiliki oleh karyawan, sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin rendah intensi *turnover* yang dimiliki. Tirtaputra, dkk (2017) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara persepsi beban kerja dengan *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Exedy Manufacturing Indonesia”

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. EXEDY Manufacturing Indonesia?”

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. EXEDY Manufacturing Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberi sumbangan berupa informasi, masukan dan pemikiran bagi ilmuwan psikologi yang akan meneliti mengenai hal yang berhubungan dengan variabel dalam penelitian ini serta bisa memperkaya ilmu pengetahuan terutama di bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Responden

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana beban kerja dan bagaimana *turnover intention* serta bisa memberikan masukan pada responden untuk dapat mempertimbangkan banyak aspek jika mempunyai niatan untuk keluar dari perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Memberikan gambaran mengenai bagaimana beban kerja dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* di PT. EXEDY Manufacturing Indonesia melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak perusahaan, dan diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan untuk mengurangi faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover* pada karyawan