

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan, lembaga, atau organisasi tertentu dikenal sebagai sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu suksesor atau factor terpenting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan (Kesuksesan), maka sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting. Sumber daya manusia sebagai factor yang menentukan produktivitas atau tidaknya kinerja suatu organisasi (unit kerja).

Salah satu sumber daya manusia yang paling penting bagi perusahaan adalah komposisi tenaga kerjanya. Jika suatu perusahaan tidak memiliki karyawan yang kompeten dan produktif, maka sulit untuk memperoleh profit dan target perusahaan, terlepas dari kualitas sarana dan prasarananya. Sehingga tidak salah peran karyawan dalam sebuah perusahaan sangat penting, terutama dalam mencapai tujuan "goal" perusahaan. Sumber daya manusia adalah fondasi utama kesuksesan dari sebuah perusahaan. Menurut Sudarmanto (2009), orang adalah modal intelektual dan manusia dari sudut pandang strategis, yang akan menentukan efektivitas faktor-faktor lain seperti: modal, peralatan dan desain. Perusahaan harus memastikan kualitas karyawannya agar dapat berkompetisi dengan perusahaan lainnya.

Mathis dan Jackson (2006) menunjukkan bahwa upaya retensi Karyawan perusahaan telah menjadi masalah. karena beberapa alasan, tingkat perputaran yang tinggi rendah dari setiap individu bahwa selain kinerja

organisasi dan individu meningkat dengan kontinuitas. Selain itu, lebih sedikit orang yang harus direkrut, dipilih dan dilatih. Karyawan Pekerja yang memahami pekerjaan rekan kerja mereka, layanan dan produk organisasi serta customer.

Di era persaingan pasar saat ini, PT Magnum Kota Malang membutuhkan karyawan yang berkinerja tinggi. Masalah yang sering dihadapi perusahaan yang juga menghambat kinerja adalah tingginya *turnover intention* karyawan, karena manajemen perusahaan harus memiliki perencanaan yang baik agar tidak terjadi *turnover intention* di perusahaan. Desler (2015) menjelaskan bahwa setelah menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam merekrut dan melatih seorang karyawan. Sektor yang menentukan kualifikasi karyawan berdasarkan manajemen perusahaan ialah manajer. Manajer harus mampu memastikan bahwa orang tersebut sesuai ekpektasi perusahaan.

Turnover intention dapat diartikan sebagai perpindahan karyawan ke luar perusahaan. Intensi turnover dapat berbentuk penarikan. *Turnover intention* yang tinggi berdampak negatif bagi perusahaan dengan menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian dalam kondisi kerja karyawan serta meningkatkan sumber daya manusia seperti biaya pelatihan karyawan, biaya rekrutmen dan biaya pelatihan ulang. Intensi turnover yang tinggi juga melemahkan kinerja perusahaan karena perusahaan telah kehilangan pengalaman atau keahlian khusus. Tingkat *turnover* yang tinggi merupakan masalah utama bagi sebuah perusahaan, dan perusahaan harus mengantisipasi masalah ini jika ingin pindah. Telah banyak penelitian yang menemukan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya

turnover karyawan pada suatu perusahaan. Dalam penelitian ini, faktor beban kerja niat dan kepuasan kerja menjadi fokus penelitian.

Beban kerja, sebagaimana didefinisikan oleh Soleman (2011), adalah beban kerja yang dilakukan oleh suatu posisi organisasi atau perusahaan dalam suatu beban kerja dan kerangka waktu tertentu. Karyawan yang diberi beban kerja yang berat tetapi tidak dapat menyelesaikannya akan mengalami ketidakpuasan kerja karena beban kerja tersebut tidak sejalan dengan manfaat yang mereka terima dari perusahaan. Hal ini berdampak pada Intensi frame rate yang tinggi. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention di sejumlah penelitian sebelumnya, termasuk yang dilakukan oleh Verina dan Irvianti (2015), Widyawati et al . (2001), dan Ninggrum (2001). Temuan penelitian ini bertentangan dengan temuan Fuhasari (2016). Dia tidak dapat menentukan apakah beban kerja mempengaruhi turnover intention (keinginan untuk pindah).

Beban kerja dan ketidakpuasan kerja adalah dua faktor yang menjadi perhatian serius, terutama mempengaruhi niat untuk berganti pekerjaan. Beban kerja yang berlebihan sering mengakibatkan ketidakpuasan kerja, stres di tempat kerja, dan kelelahan, yang semuanya dapat mempengaruhi ketidakhadiran, seperti yang ditunjukkan oleh Spector (1997). berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, menurut Aggrian (2019) dan Paijani (2019). Hal ini berbeda dengan temuan Ningrum (2011), Abbas (2015), dan Tambeng et al. (2015), yang menemukan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh beban kerja. Perasaan positif atau menyenangkan tentang pekerjaan mereka dialami oleh karyawan yang puas dengan posisinya. Selain itu, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya

mengalami emosi yang tidak menyenangkan atau negatif terkait dengan pekerjaan mereka. pekerjaan (Lokce, 1969:2003, Robins). Menurut Mobley (1977), karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka dan tidak mencari peluang lain untuk pekerjaan. Di sisi lain, karyawan yang tidak puas terlihat pada pekerjaan lain dan ingin keluar dengan harapan mendapatkan pekerjaan yang lebih memuaskan. Rutner et al. (1997) dan Spector 2008) juga berpendapat bahwa pekerja yang tidak puas ingin berganti pekerjaan. Menurut Rutner et al. (2008), karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya lebih cenderung ingin berhenti atau berganti pekerjaan. Selain itu, menurut Porter et al. (197), ketidakpuasan terhadap pekerjaan atau gaji seseorang merupakan kekuatan pendorong di balik keinginan untuk pindah dan meninggalkan perusahaan.

Beberapa penelitian, seperti Menurut Pasewar dan Viator (2006) dan Kalbers dan Cenker (2007), kepuasan kerja yang lebih tinggi dikaitkan dengan turnover intention yang lebih rendah (keinginan untuk pindah). Namun, temuan ini tidak sesuai dengan temuan Olaraweju (2016), Syahronika (2015), Khiamawati (2015), dan Syahronika (2015), yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap niat untuk pergi. Temuan penelitian ini berbeda dengan Ningrum (2001), Tsan (2016), dan Johanes. (201), yang menemukan bahwa kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi niat untuk pergi.

Berdasarkan informasi di atas, penulis tertarik untuk menyelidiki hubungan antara beban kerja dan *turnover intention* dan peran kepuasan kerja. Hasil penelitian ini dituangkan dalam skripsi yang berjudul: "Keterkaitan Beban Kerja Dengan *Turnover Intention* Terhadap Peran Kepuasan Kerja

Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Karyawan PT Magnum Di Kota Malang)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah deskripsi beban kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* pada karyawan di PT. Magnum kota malang?
2. Bagaimanakah pengaruh beban kerja, terhadap *turnover intention*, pada karyawan di PT. Magnum Kota Malang?
3. Bagaimanakah pengaruh beban kerja, terhadap kepuasan kerja, pada karyawan di PT. Magnum Kota Malang?
4. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja, terhadap *turnover intention*, pada karyawan di PT. Magnum Kota Malang?
5. Bagaimanakah pengaruh beban kerja, terhadap *turnover intention*, yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan di PT. Magnum Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan beban kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* karyawan di PT. Magnum Kota Malang.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja, terhadap *turnover intention*, pada karyawan di PT. Magnum Kota Malang?
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja, terhadap kepuasan kerja, pada karyawan di PT. Magnum Kota Malang?
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, terhadap *turnover intention*, pada karyawan di PT. Magnum Kota Malang?

5. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja, terhadap *turnover intention*, yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan di PT. Magnum Kota Malang

D. Kegunaan Penelitian

Tujuan Penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk mengevaluasi.

Adapun rekomendasinya, antara lain sebagai berikut:

1. Mampu memimpin atau mengambil keputusan memberikan kebijakan yang bermanfaat bagi organisasi atau bisnis terkait dengan upaya peningkatan kepuasan kerja dan perputaran tenaga kerja yang dipengaruhi oleh faktor beban kerja.

2. Bagi peneliti.

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman serta memperluas penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang mengkaji korelasi beban kerja dan *turnover intention* serta kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

3. Untuk peneliti selanjutnya.

Hal ini dapat bermanfaat dalam penelitian selanjutnya dan dapat digunakan sebagai referensi dalam pengembangan metode penelitian selanjutnya.