

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan proyek konstruksi yang berkualitas dengan pengelolaan SDM yang baik sangat diperlukan guna mensukseskan pembangunan proyek dengan memiliki mutu yang baik. Untuk memenuhi hal tersebut, maka proyek konstruksi harus diolah secara professional dengan manajemen yang baik dan berbobot. Sukses tidaknya suatu proyek sangat ditentukan oleh kebijakan yang diambil. Ini berarti pada saat memulai dan menyelesaikan proyek perlu direncana, diorganisir, diarahkan, dikoordinasi dan diawasi dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu untuk pembangunan diperlukan perencanaan yang baik antara lain dengan mempertimbangkan SDM yang berkualitas, waktu yang efisien, biaya yang efisien dan mutu yang berkualitas (Susanti, 2019).

Sinambelai (2018:335) Karyawan dalam melakukan kewajiban atau tugasnya sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja dari masing-masing karyawan. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu tindakan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Fenomena dari sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif dan kehendak untuk mentaati peraturan, artinya orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi, tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan, tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi.

Turnover intention tentu diawali dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau turnover intention. Turnover Intention adalah

perilaku atau sejauh mana tenaga kerja memiliki pikiran untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela. Fenomena Turnover intention ini didukung oleh temuan survei Indonesia Millennial Report 2022 hampir seluruh generasi millennial hanya akan bertahan di suatu perusahaan selama 2-3 tahun di perusahaan. kondisi tersebut akan menyebabkan generasi millennial memiliki keinginan yang tinggi untuk berpindah ke perusahaan lain. Dari hasil laporan Indonesia Millennial Report 2022, faktor pertimbangan berpindah perusahaan lain adalah sebagai berikut.



Sumber : Top Brand Award, 2022

Gambar 1.1

Faktor Pertimbangan Generasi Millennial Berpindah perusahaan

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dilihat bahwa ada tiga faktor teratas yang mendasari generasi milenial berpindah perusahaan adalah fasilitas atau pengembangan diri, gaji, dan lingkungan pekerjaan. Indonesia Millennial Report

2023 menyatakan generasi millennial merupakan generasi yang tingkat loyalitasnya rendah terhadap perusahaan .

PT. Adrian Marga Karya adalah perusahaan pelaksanaan konstruksi berbentuk PT. Perusahaan tersebut beralamat di Jl. Syeh Jangkung Kav. A No. 174B Kelurahan Pati Kidul Kecamatan Pati Kab. Pati. Permasalahan yang sering timbul pada kedisiplinan karyawan tingkat kehadiran dan tingkat keterlambatan karyawan yang masih cukup tinggi. Berikut data pendukung mengenai data kehadiran karyawan yang dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Ketidakhadiran dan Keterlambatan Karyawan
PT. ADRIAN MARGA KARYA TAHUN 2022-2023

Bulan	Jumlah Karyawan	2022		2023	
		Tidak Hadir	Terlambat	Tidak Hadir	Terlambat
Januari	167	9	8	10	11
Februari	167	7	10	8	13
Maret	167	10	9	13	17
April	167	12	14	14	15
Mei	167	7	12	11	10
Juni	167	5	7	10	11
Juli	167	8	6	9	7
Agustus	167	9	6	13	12
Septemeber	167	11	5	7	9
Oktober	167	9	8	10	5
November	167	10	10	-	-
Desember	167	6	11	-	-

Sumber: PT. Adrian Marga Karya (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan selama 2022-2023 masih mengalami fluktuasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih cukup rendah dan hal itu dapat mempengaruhi keterlambatannya penyelesaian pekerjaan. Tingkat

ketidakhadiran karyawan yang tinggi dapat menjadi sebuah indikasi masih rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya.

Tingkat keberhasilan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran serta kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Data Target Karyawan PT Adrian Marga Karya sebagai berikut.

Tabel 1.2
Realisasi Proyek PT. Adrian Marga Karya

Tahun	Proyek		Target		Persentase Penyelesaian	
	Besar	Kecil	Besar	Kecil	Besar	Kecil
2020	2	7	5	10	40%	70%
2021	3	11	5	15	60%	73%
2022	0	6	5	15	0%	40%

Sumber: PT Adrian Marga Karya 2023

Berdasarkan tabel 2 dijelaskan bahwa perusahaan memiliki 2 jenis proyek meliputi proyek besar yang nilai dananya diatas 1 milyar dan proyek kecil dibawah 1 miliar. Pada tahun 2020 terdapat penyelesaian proyek besar dengan persentase 40% dan proyek kecil 70%, kemudian pada tahun 2021 terdapat penyelesaian proyek besar dengan persentase 60% mengalami peningkatan dan proyek kecil 73% dan pada tahun 2022 mengalami penurunan dengan penyelesaian proyek besar 0% dan proyek kecil 40%

Permasalahan terhadap tingginya turnover intention atau keinginan karyawan PT Adrian Marga Karya untuk keluar Salah satunya yaitu Beban kerja. Perusahaan memiliki target yang harus dicapai akan tetap dalam beberapa tahun terakhir tidak memenuhi target hal ini. Hal ini akan berdampak pada tekanan karyawan dari

perusahaan. karyawan akan dituntut kerja lebih efektif dengan keterbatasan waktu dan sumber daya hal ini membuat karyawan tentu memiliki perasaan tidak nyaman karena tekanan yang lebih tinggi.

Artadi (2015:21) Beban kerja adalah suatu perbedaaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembedaan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan akan menyebabkan terjadinya overstress pada karyawan tersebut. Beban kerja yang berlebih seperti jam kerja, jumlah individu yang harus dilayani, tanggung jawab yang harus dikerjakan, pekerjaan rutin dan yang bukan rutin, dan pekerjaan administrasi beban kerja yang berlebihan dapat mencakup segi kuantitatif yang berupa jumlah pekerjaan dan kualitatif yang berupa tingkat kesulitan pekerjaan yang harus ditangani.

Luthans (2015:80) Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan senang seseorang terhadap pekerjaan yang telah dilakukan yang berdampak pada sikap positif dalam peningkatan kerja. seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah kepercayaan yang dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Supriyadi *et al* (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Wusyang & Tawas (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan Astuti (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggraini & Oliver (2019) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan Nuraldy *et al* (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Yulianti *et al* (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Masta & Riyanto (2020) dalam penelitiannya yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwati *et al* (2020), bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Mujianti (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningsih

(2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Dari uraian latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk memilih judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Adrian Marga Karya

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Objek penelitian ini adalah PT Adrian Marga Karya
- b. Responden penelitian yaitu karyawan PT Adrian Marga Karya sejumlah 167.
PT. ADRIAN MARGA KARYA adalah perusahaan Pelaksanaan konstruksi berbentuk PT. PT. ADRIAN MARGA KARYA beralamat di Jl. Syeh Jangkung Kav. A No. 174B Kelurahan Pati Kidul Kecamatan Pati kabupaten Kab. Pati.
- c. Variabel yang diteliti
 - 1) Variabel endogen yaitu *Turnover Intention*
 - 2) Variabel eksogen yaitu Disiplin Kerja dan Beban Kerja
 - 3) Variabel Intervening yaitu Kepuasan Kerja Karyawan
- d. Penelitian ini dilakukan selama 1 bulan setelah proposal disetujui

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Tabel 1.1 menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan, dimana masih dijumpai karyawan yang datang terlambat maupun tidak hadir kerja.
- b. Tabel 1.2 target karyawan yang harus di capai yang menyebabkan beban kerja karyawan semakin tinggi sehingga menyebabkan tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan.
- c. Tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi dapat menjadi sebuah indikasi masih rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya
- d. Karyawan memungkinkan untuk meninggalkan pekerjaan karena kondisi dan target dari perusahaan dirasa berlebihan.

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut

- a. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adrian Marga Karya ?
- b. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adrian Marga Karya ?
- c. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Adrian Marga Karya ?
- d. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Adrian Marga Karya ?
- e. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* pada PT. Adrian Marga Karya ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adrian Marga Karya.
- b. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Adrian Marga Karya.
- c. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap turnover intention pada PT Adrian Marga Karya.
- d. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap turnover intention pada PT Adrian Marga karya.
- e. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap turnover intention pada PT Adrian Marga Karya.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat menambah pengetahuan, khususnya pada manajemen sumber daya manusia dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang ingin meneliti dimasa yang akan datang

- b. Manfaat praktis

Diharapkan dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan bagi PT Adrian Marga Karya agar dapat mengurangi tingkat *turnover intention* melalui disiplin kerja, beban kerja dan kepuasan kerja karyawan.