

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang dapat menunjang kemajuan sebuah perusahaan. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik dan kompeten karena sumber daya manusia merupakan roda penggerak yang sangat penting dalam kinerja suatu perusahaan. Perusahaan yang tidak memiliki sumber daya manusia yang baik dan kompeten akan mengalami ketertinggalan dengan perusahaan lain yang memiliki sumber daya manusia yang baik dan kompeten. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola sumber daya manusia dengan baik, sehingga sumber daya manusia tidak cenderung meninggalkan perusahaan dan dapat memberikan kontribusi dengan mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Wibowo et al., 2021).

Salah satu permasalahan dalam mengelola sumber daya manusia adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan bekerja di perusahaan lain (*Turnover Intention*). *Turnover* mengacu pada jumlah karyawan yang berkeinginan untuk berpindah dan meninggalkan suatu perusahaan dalam periode tertentu, keinginan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu terhadap hubungannya dengan perusahaan yang belum pasti untuk meninggalkan perusahaan (Ningtyas & Purnomo, 2020). *Turnover* dapat berupa pengunduran

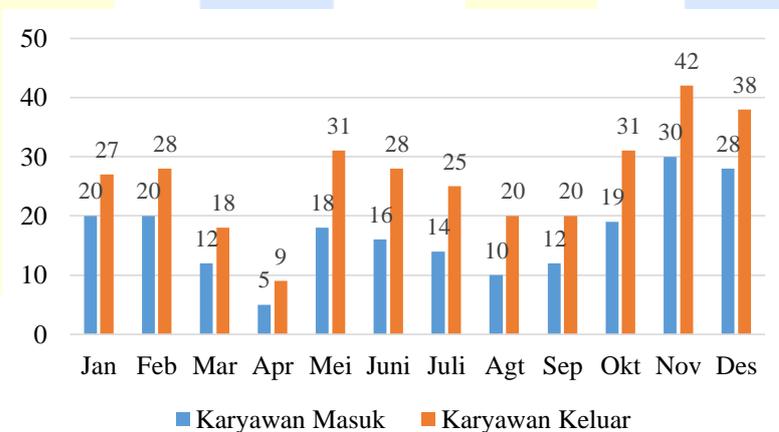
diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian, atau kematian anggota organisasi (Utama & Basri, 2023).

Turnover intention yang tinggi dalam suatu perusahaan, dapat berpotensi hilangnya karyawan yang berkompeten dan berkualitas, sehingga efektivitas perusahaan menjadi terhambat. Kondisi ini dapat menyebabkan kerugian dalam segi biaya, waktu, dan motivasi karena memerlukan berbagai macam biaya tambahan seperti biaya rekrutmen maupun pelatihan (Retmawanto et al., 2024). Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan *turnover intention* yaitu, stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja (Putri & Wijayanto, 2023). Beban kerja merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan karena berdampak pada kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Tekanan yang dirasakan karyawan secara terus menerus akibat dari beban kerja yang tinggi memicu meningkatnya keinginan karyawan untuk berhenti kerja. Beban kerja lebih dari sekadar tugas atau penugasan, tetapi juga melibatkan pengalokasian sumber daya dan penetapan jangka waktu. Selain itu, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan kerja, sehingga hasil kerja menjadi kurang optimal (Solihin & Wardani, 2022).

Adanya tekanan dari beban kerja yang berlebih dapat mempengaruhi psikologis karyawan dan menyebabkan stres kerja. Stres kerja ditunjukkan dengan gejala perilaku seperti gelisah, mudah marah dan lelah, tidak fokus kerja, serta banyak melakukan kesalahan kerja. Ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya pada karyawan menyebabkan kesenjangan, sehingga karyawan dapat mengalami stres kerja, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami

karyawan dapat meningkatkan *turnover intention* (Adelia, 2020). Menurut Robbins et al., (2017:442) tingkat stres kerja yang tinggi pada karyawan dapat menurunkan kinerja, peningkatan *turnover*, dan ketidakhadiran karena masalah kesehatan.

Salah satu perusahaan besar yang memiliki banyak karyawan yaitu PT. Sukun Wartono Indonesia. PT. Sukun Wartono Indonesia adalah perusahaan rokok yang berada di Desa Gondosari, Kecamatan Gebog, Kabupaten Kudus. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1947 dan dirintis oleh Mc. Wartono. Saat ini PT. Sukun Wartono Indonesia dipimpin oleh empat direksi selaku generasi kedua. Staf *Human Resource Development* PT. Sukun Wartono Indonesia menjelaskan bahwa terdapat permasalahan pada bagian pemasaran, yaitu tingkat *turnover* karyawan yang tinggi. Permasalahan tersebut dapat diketahui dari jumlah karyawan yang masuk dan keluar dari perusahaan tahun 2023, seperti yang tersaji pada gambar grafik di bawah ini:



Sumber: PT. Sukun Wartono Indonesia, 2024

Gambar 1.1
Grafik Masuk dan Keluar Karyawan Bagian Pemasaran PT. Sukun
Wartono Indonesia Tahun 2023

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa karyawan bagian pemasaran PT. Sukun Wartono Indonesia selama tahun 2023 setiap bulannya mengalami *turnover* yang fluktuatif dan cenderung lebih banyak karyawan yang keluar dibandingkan dengan karyawan yang masuk.

Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan bagian pemasaran PT. Sukun Wartono Indonesia didasarkan pada hasil observasi yang dilakukan pada 27 Februari 2024 dengan *trainer* bagian pemasaran, pemasaran produk rokok PT. Sukun Wartono Indonesia menyesuaikan dengan kemampuan penjualan *reseller* dalam setiap bulan, jadi penjualan rokok akan berbeda setiap bulannya. Perusahaan akan memberikan insentif kepada karyawan pemasaran, jika pemasaran dapat melebihi 60% dalam satu bulan. Namun, fakta yang terjadi di lapangan menyatakan bahwa, selama tahun 2023 terdapat beberapa karyawan pemasaran yang memasarkan produk sebanyak 57% pada setiap bulannya dan hasil tersebut belum mencapai minimal target untuk mendapatkan insentif, sehingga karyawan mendapat teguran dari atasan dan merasa terbebani. Selain itu, jam kerja karyawan bagian pemasaran lebih lama dibandingkan dengan karyawan lainnya, yaitu mulai dari jam 07:00-16:00 WIB. Begitu juga dengan jadwal hari kerja yang lebih padat karena pada beberapa hari libur nasional karyawan akan tetap masuk bekerja.

Banyaknya tuntutan pekerjaan dari perusahaan yang harus dipenuhi seringkali akan meningkatkan stres kerja yang dialami oleh karyawan. Karyawan yang mengalami stres kerja diindikasikan dengan tingkat ketidakhadiran yang

tinggi. Berikut ini adalah data mengenai ketidakhadiran atau absensi karyawan pemasaran PT. Sukun Wartono Indonesia di wilayah Jawa Tengah tahun 2023.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan Pemasaran Wilayah Jawa Tengah PT. Sukun
Wartono Indonesia Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi	Persentase Absensi
Januari	460	16	3,5
Februari	457	12	2,6
Maret	459	20	4,4
April	456	28	6,1
Mei	458	22	4,8
Juni	457	26	5,7
Juli	459	25	5,4
Agustus	460	28	6,1
September	463	33	7,1
Oktober	463	48	10,4
November	462	44	9,5
Desember	465	46	9,9

Sumber: PT. Sukun Wartono Indonesia, 2024

Berdasarkan tabel di atas, tingkat absensi karyawan bagian pemasaran PT. Sukun Wartono Indonesia wilayah Jawa Tengah tahun 2023 mengalami fluktuasi setiap bulannya dan pada satu bulan terakhir mengalami peningkatan.

Research gap meliputi hasil penelitian dari Apriyanto & Haryono (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan penelitian Hidayah & Chaerudin (2020) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari & Hafidz (2023),

menyatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover*, sementara itu, dalam penelitian Karmita et al., (2023) menemukan hasil yang berbeda, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Sukun Wartono Indonesia”**

1.2 Ruang Lingkup

Berdasarkan pada judul dan latar belakang di atas, maka peneliti memberikan batasan permasalahan yang jelas dan tidak terlalu meluas dari yang telah ditetapkan. Batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen penelitian ini adalah beban kerja dan stres kerja, sedangkan variabel dependen adalah *turnover intention*.
2. Objek penelitian ini adalah PT. Sukun Wartono Indonesia.
3. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Sukun Wartono Indonesia bagian pemasaran di Karesidenan Pati dan Semarang.
4. Waktu penelitian dilaksanakan dalam jangka waktu dua bulan, yaitu bulan Juni sampai Juli 2024.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terjadi permasalahan mengenai tingkat *turnover* karyawan bagian pemasaran pada PT. Sukun Wartono Indonesia pada tahun 2023 mengalami fluktuasi dan cenderung lebih banyak karyawan yang keluar dibandingkan dengan karyawan yang masuk (Gambar 1).
2. Adanya permasalahan mengenai beban kerja yang didasarkan pada hasil observasi yang dilaksanakan pada 27 Februari 2024 dengan *trainer* bagian pemasaran dijelaskan bahwa terdapat beberapa karyawan pemasaran tidak bisa mencapai target minimal pemasaran untuk mendapatkan insentif. Pemasaran yang terealisasi pada tahun 2023 sebanyak 57% per bulan. Sedangkan target minimal pemasaran untuk mendapatkan insentif adalah 60% per bulan. Selain itu, beban kerja yang dirasakan karyawan bagian pemasaran adalah hari kerja dan jam kerja yang lebih banyak.
3. Adanya permasalahan mengenai stres kerja yang dirasakan oleh karyawan bagian pemasaran yang diindikasikan dengan ketidakhadiran karyawan bagian pemasaran di wilayah Jawa Tengah pada tahun 2023 mengalami fluktuasi setiap bulannya dan pada satu bulan terakhir mengalami peningkatan (Tabel 1).

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Sukun Wartono Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Sukun Wartono Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Sukun Wartono Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Sukun Wartono Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Sukun Wartono Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Sukun Wartono Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi Akademisi

Peneliti berharap hasil penelitian ini mampu digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*, serta dapat menambah khsanah perpustakaan di Universitas Muria Kudus dengan tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya dikemudian hari.

b. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pembaca dengan menambah khsanah ilmu pengetahuan dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi yang dapat membantu PT. Sukun Wartono Indonesia dalam melihat penyebab *turnover intention*, sehingga diharapkan dapat menurunkan tingkat *turnover intention* yang tinggi dengan memperhatikan beban kerja dan stres kerja.