

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan (Supriadi et al., 2022:2). Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada kosumen. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Perusahaan sebisa mungkin membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dalam keadaan yang nyaman tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Oleh karena itu, Perusahaan harus mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat bertahan di perusahaan sehingga *turnover intention* karyawan rendah.

*Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk pindah dari suatu perusahaan karena beberapa alasan dan umumnya karyawan berpindah ke perusahaan lain dengan tujuan mendapatkan hal baru untuk pengembangan SDM (Sinambela, 2016:212). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah beban kerja.

Beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu (Vanchapo,

2020:1). Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Ketidakmampuan menyelesaikan beban kerja ini sering kali menjadi salah satu pemicu stres kerja.

Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh kepada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja (Budiasa, 2021:22). Karyawan yang merasakan stres terhadap pekerjaan yang dijalani dapat berdampak terhadap tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan penilaian terhadap situasi kerja. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi pekerjaan dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas (Izzati dan Olievia, 2019:73).

PT. Duwa Atmimuda Kudus adalah salah satu perusahaan industri yang bergerak di bidang manufaktur berbahan dasar logam yang didirikan oleh Bapak Subangkit pada tanggal 18 Desember 1994. Perusahaan berada di Jl. Jambean No.21, Desa Purworejo, Kecamatan Bae, Kabupaten Kudus. Sebagai perusahaan yang memproduksi komponen listrik dan elektronik, serta *furniture* metal PT. Duwa Atmimuda Kudus dulunya hanya sebagai supplier di PT. Hartono Istana Teknologi, seiring berjalannya waktu perusahaan tersebut memperluas pangsa pasar menjadi supplier komponen listrik dan

elektronik, serta *furniture* metal diseluruh pulau jawa maupun mancanegara. Berdasarkan hasil observasi dengan HRD PT Duwa Atmimuda Kudus atas nama Ibu Noor Aini terdapat permasalahan yang terjadi pada perusahaan yaitu *turnover intention*. Berikut merupakan data *turnover intention* PT. Duwa Atmimuda Kudus pada tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Data *Turnover* Karyawan Bagian Produksi PT. Duwa Atmimuda Kudus Tahun 2019-2023**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Seluruh karyawan	Presentase Karyawan Keluar
2019	231	3	6	228	2,59%
2020	228	12	5	235	2,19%
2021	235	7	4	238	1,70%
2022	238	5	13	230	5,46%
2023	230	9	25	214	10,86%
Jumlah		36	53		

Sumber : HRD PT. Duwa Atmimuda Kudus, 2024.

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadi fluktuasi jumlah *turnover* pada PT. Duwa Atmimuda Kudus dalam 5 tahun terakhir dan pada 2 tahun terakhir terjadi peningkatan. Adapun status karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus pada tabel 1.2

**Tabel 1.2**  
**Data Status Karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan Tetap	Jumlah Karyawan Tidak Tetap	Jumlah
1	Dep. Produksi	178	36	214
2	Dep. PPC, Personalia, QC	32	6	38
3	Dep. Purchasing	9		9
4	Dep. Accounting	7		7
5	Dep. Export	9	1	10
	Jumlah			278

Sumber : HRD PT. Duwa Atmimuda Kudus, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa status karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus pada bagian produksi berjumlah 178 orang karyawan tetap dan 36 karyawan tidak tetap. Perusahaan saat ini memiliki kebijakan untuk memperkerjakan karyawan secara tetap dan secara kontrak, sebagian besar *turnover* yang terjadi pada perusahaan terdapat pada karyawan kontrak. Karyawan kontrak merasa tidak nyaman dalam bekerja karena status pekerjaan mereka tidak jelas.

Karyawan kontrak pada perusahaan digaji berdasarkan seberapa banyak produk yang dihasilkan dan digaji mingguan karena menggunakan sistem borongan. Tingginya *turnover intention* terutama pada karyawan yang memiliki masa kerja sedikit, berdampak pada beban kerja yang semakin meningkat sehingga perusahaan melakukan kerja lembur pada karyawan agar target produksi dapat tercapai. Berikut merupakan data lembur karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus pada tabel 1.3

**Tabel 1.3**  
**Data Lembur Karyawan Bagian Produksi PT. Duwa Atmimuda Kudus**  
**Tahun 2023**  
**Bulan Desember 2023**

<b>Bulan</b>	<b>Jam Kerja</b>	<b>Jam Lembur</b>	<b>Jumlah Karyawan Lembur</b>
Minggu Ke-1	08.00-16.00	2 Jam	60
Minggu Ke-2	08.00-16.00	2 Jam	55
Minggu Ke-3	08.00-16.00	2 Jam	60
Minggu Ke-4	08.00-16.00	2 Jam	65

Sumber : PT Duwa Atmimuda Kudus, 2023.

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa ada sebanyak 55-65 karyawan yang lembur disetiap minggunya. Hal tersebut terjadi karena banyaknya tingkat pemesanan yang memerlukan peningkatan kapasitas

produksi sedangkan kemampuan karyawan terbatas dan karyawan dituntut bekerja lebih dari jam kerja yang ditentukan.

Adanya peningkatan pemesanan sehingga karyawan bekerja lembur hal ini menyebabkan karyawan menjadi stres. Pada tahap produksi terdiri dari 3 tahap yaitu metal, pipa as, dan as besi yang harus dikerjakan secara berurutan. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian produksi atas nama Bapak Thoyib sering terjadi konflik dan ketidakharmonisan antar karyawan. Permasalahan ini muncul pada tahap pipa as dan tahap as besi, dimana pada tahap ketiga as besi yang sudah menggunakan mesin bubut otomatis harus menghentikan pekerjaannya karena tahap pipa besi yang masih menggunakan mesin manual belum selesai dalam pengerjaan produksi. Hal ini tentunya menimbulkan stres karena pekerjaan tahap as besi terhambat.

Berdasarkan informasi dari karyawan dan hasil wawancara dengan kepala bagian produksi PT. Duwa Atmimuda Kudus diketahui bahwa karyawan tidak mendapatkan bonus meskipun sudah mencapai target. Hal ini menyebabkan penurunan kepuasan kerja pada karyawan sehingga berdampak pada pekerjaannya.

*Research Gap* mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* belum didapatkan hasil yang konsisten. *Research gap* pertama menurut penelitian Purwati dan Sisilia (2021) bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo et., al (2021) yang

menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

*Research gap* kedua mengenai stres kerja terhadap *turnover intention* berdasarkan penelitian dari Marcella dan Ie (2022) menyatakan bahwa stres kerja mempunyai dampak signifikan serta positif pada *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Karmita et., al (2023) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

*Research gap* ketiga mengenai kepuasan kerja terhadap *turnover intention* berdasarkan penelitian dari Arya dan Fitria (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian masalah dan *research gap* di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul skripsi **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Duwa Atmimuda Kudus”**.

## 1.2 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

### 1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari :

- 1) Variabel bebas : Beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja.
- 2) Variabel terikat : *Turnover intention*.

## 2. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT. Duwa Atmimuda Kudus yang beralamat di Jalan Jambean No.21, Desa Purworejo, Kecamatan Bae, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah, Indonesia.

## 3. Responden

Responden pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Duwa Atmimuda Kudus.

## 4. Waktu penelitian dilakukan 1 bulan setelah proposal disetujui.

### 1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, adapun rumusan masalah yang terjadi pada PT. Duwa Atmimuda Kudus adalah sebagai berikut :

1. Masalah *turnover intention* adalah terjadi fluktuasi jumlah *turnover* karyawan dalam 5 tahun terakhir dan pada 2 tahun terakhir mengalami peningkatan.
2. Masalah beban kerja adalah adanya lembur kerja karena peningkatan pemesanan, sehingga sebanyak 55-65 karyawan yang mengalami lembur kerja setiap minggunya.
3. Masalah stres kerja adalah adanya konflik dan ketidakharmonisan antar karyawan karena tertundanya pekerjaan tahap as besi yang harus menunggu penyelesaian pekerjaan dari tahap pipa besi sehingga menghambat proses produksi.
4. Masalah kepuasan kerja adalah tidak adanya pemberian bonus bagi pekerja meskipun sudah mencapai target.

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Duwa Atmimuda Kudus ?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Duwa Atmimuda Kudus ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Duwa Atmimuda Kudus ?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *turnover intention* pada PT. Duwa Atmimuda Kudus ?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Duwa Atmimuda Kudus.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Duwa Atmimuda Kudus.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Duwa Atmimuda Kudus.
4. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Duwa Atmimuda Kudus secara simultan.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya untuk menambah wawasan, pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian yang diperoleh dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengurangi *turnover intention* dengan memperhatikan beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja.