

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan persaingan usaha di Indonesia menuju Industrialisasi 4.0, menjadi tantangan yang sangat besar bagi para pengusaha yang harus siap menjadi bagian dari sektor ekonomi digital. Pelaku usaha dituntut ikut bermain agar tetap *survive* dalam membangun usahanya, melihat kondisi pesaing saat ini semakin banyak dan yang terus bermunculan dan yang terus berinovasi, akan tetapi untuk tetap *survive* dan mencapai keberhasilan modal finansial saja tidak cukup, untuk bisa dikatakan jalannya perusahaan. Faktor terpenting yang harus ada di dalamnya yaitu adanya Sumber Daya Manusia (SDM) guna menentukan bagaimana bisa membangun, memproduksi dan mengembangkan perusahaan untuk menjangkau *goals* sesuai dengan visi, misi perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu aset yang penting di dalam organisasi atau perusahaan yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya.

Perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia (SDM) agar memperoleh karyawan yang berkompeten dan bisa bersaing dengan perusahaan lain. Hal ini perlu dikelola dikembangkan dengan baik secara efektif dan efisien, guna memberikan dampak positif dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah direncanakan sesuai dengan visi dan misinya. Akan tetapi tidak menuntut kemungkinan pada kenyataannya, bahwa organisasi atau perusahaan masih kesulitan dalam mengelola dan membina Sumber Daya Manusia (SDM)nya. Apabila perusahaan atau pemimpin perusahaan tidak bisa memperhatikan para karyawannya dan memperlakukan

karyawannya tidak dengan baik, untuk jangka panjang akan berdampak pada malasnya karyawan untuk mereka bekerja dan akan terjadi minimnya tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan.

Dengan seiring perkembangan perusahaan akan muncul berbagai permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Salah satunya permasalahan yang serius menyangkut SDM perusahaan adalah kurangnya kepuasan karyawan dan perhatian perusahaan kepada karyawannya yang menimbulkan kondisi perputaran karyawan. Perputaran karyawan juga bisa dikatakan sebagai pergerakan tenaga kerja yang mempunyai rasa ingin pergi (*turnover intention*) dari organisasi atau perusahaan yang di ikuti, baik berbentuk penghentian atau pengunduran diri. Menurut pendapat Ksama, (2016) menyatakan *turnover intention* yaitu masalah yang sering muncul pada sebuah organisasi yang berkaitan kemauan keluarnya karyawan. Sedangkan menurut Setiayanto & Hidayanti, (2017) menjelaskan *turnover* adalah karyawan berhenti dari suatu perusahaan kemudian meninggalkan atau pindah ke perusahaan lainya dengan berbagai alasan.

Dari penjelasan tersebut indikator dari *turnover intention* antara lain: adanya niatan keluar dari perusahaan, mencari informasi kesempatan bekerja di perusahaan lain, keinginan berpindah karyawan atau pikiran untuk meninggalkan perusahaan (Audina & Kusmayadi, 2018) keluar dari perusahaan. Perusahaan membutuhkan dana untuk merekrut karyawan baru sebagai pengganti karyawan lama yang telah keluar dari perusahaan tadi dengan kriteria - kriterianya kebutuhan perusahaan. Selain kerugian biaya, perusahaan juga mengalami kerugian waktu, selain itu karyawan baru juga akan melalui

masa penyesuaian dalam perusahaan (proses *onboarding*) sehingga membutuhkan waktu untuk belajar dan beradaptasi pada pekerjaan barunya. Sumber daya manusia yang merasa nyaman atas pekerjaannya akan merasa puas dalam pekerjaannya, dengan perusahaan memperhatikan kepuasan kerja dari karyawan sendiri, akan menjadi sebuah aspek yang penting untuk mengurangi timbulnya rasa ingin keluar (*turnover intention*).

Salah satu Faktor lain yang memengaruhi tingginya *turnover intention* yaitu *workplace Incivility*. Menurut Anderson & Pearson (dalam Setiawan & Rocky, (2018) *workplace incivility* yaitu suatu perlakuan sebagai suatu tindakan menyimpang dengan intensitas rendah, seperti perilaku nonverbal dan verbal yang tidak sopan atau kasar dengan tujuan ambigu untuk membahayakan target di tempat kerja. Studi meta-analisis yang dilakukan oleh Namin dkk (dalam Setyorini & Syarifah, 2018) mengatakan bahwa menjadi korban atau target dari perilaku *uncivil* di lokasi kerja berkesinambungan langsung dengan *turnover intention*. Hal tersebut akan menyebabkan karyawan yang mempunyai sebuah prestasi kerja untuk perusahaan, akan menjadi tidak merasa nyaman atau tidak betah serta tidak adanya rasa saling mendukung satu dengan yang lainnya.

Selain *workplace Incivility*, *workload* juga dapat mempengaruhi *turnover intention*. Menurut Muttaqiyathun *et al.*, (2020). *Workload* mempunyai pengertian yaitu sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan. *Workload* berupa, *Workload* fisik dan *Workload* psikologis. *Workload* fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mendorong, sedangkan

Workload psikologis berupa sejauh mana tingkat keahlian yang dimiliki oleh seseorang dengan orang lainnya. *Workload* yang dianggap memberatkan karyawan dan memicu kelelahan secara terus menerus maka akan meningkatkan peluang karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Selain faktor pekerjaan yang memberatkan para karyawannya, *Job Satisfaction* menjadi faktor terpenting dalam perusahaan. Pengertian kepuasan kerja sendiri menurut Robbins & Judge, (2015) kepuasan kerja adalah perasaan positif dalam bekerja yang diperoleh dari penilaian terhadap karakteristik dan sikap karyawan dalam berhubungan dengan pekerja. Ketika karyawan merasakan puas kepada pekerjaannya, karyawan akan memberikan hal yang lebih berupa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Turnover intention juga terjadi pada perusahaan roti New Tweety, yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang makanan roti dan kue. Perusahaan produk roti New Tweety mulai berdiri sejak tahun 2009 dan masih bertahan sampai saat ini, dengan ditandai dengan banyaknya perkembangan dari jumlah produksi setiap tahunnya, perusahaan ini selalu berupaya untuk menjaga kualitas produk selain itu pabrik roti New Tweety selalu menjaga kepercayaan para *customer* dengan pelayanan yang prima. Sumber daya manusia kunci faktor utama suksesnya perusahaan dalam menjalankan kewajiban serta tugas sehingga dapat tercapainya visi & misi perusahaan. Akan tetapi perusahaan masih terkendala dengan permasalahan *rotation* (perputaran) atau *turnover intention* karena faktor umur atau pengunduran diri. Seperti terlihat pada data yang diperoleh dari UD. New Tweety yang direkap selama satu tahun kedalam tabel 1.1 Berikut ini

Tabel 1.1

Data *Turnover* Karyawan pabrik roti UD. NEW TWETTY

Tahun	Jumlah Karyawan Awal tahun	Jumlah karyawan yang masuk	Jumlah karyawan yang keluar	Jumlah Karyawan akhir tahun	Presentase <i>Turnover</i>
2020	156	24	4	136	3%
2021	136	33	11	110	9 %
2022	110	19	15	114	13,3%

Sumber : Bagian *Human Resource and Development* “UD New Tweety ”

Adapun Rumus *Turnover* tahunan, yaitu :

$$TO = \frac{\text{Jumlah karyawan keluar setahun}}{(\text{Jumlah karyawan awal tahun} + \text{akhir tahun}) : 2} \times 100$$

Tabel 1 menunjukkan tingkat *turnover* karyawan di UD New Tweety Magetan, cukup tinggi. Terbukti dari data di atas yang diperoleh angka tingkat *turnover* yang cukup tinggi pada tahun 2022. Menurut Gillis (dalam Setiawan, 2013) tingkat intensi karyawan keluar bisa dikategorikan tinggi jika mencapai 5- 10 % per tahun dan tergolong tinggi apabila lebih dari 10% per tahun. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *turnover* pada tahun 2022 sebesar 13,3% yang berarti tingkat *turnover intention* yang cukup serius karena dapat menimbulkan efek buruk bagi UD New Tweety, yang salah satunya akan terjadi pemborosan dalam proses perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Hal ini juga didukung oleh hasil wawancara awal yang dilakukan dengan salah satu karyawan pabrik

Roti New Tweety Magetan bagian HRD yang menyatakan bahwa *turnover* karyawan cukup tinggi.

Penelitian ini dilakukan di pabrik Roti New Tweety yang difokuskan pada permasalahan yang terjadi di perusahaan dalam melakukan perbaikan terdapat hambatan yang terjadi, seperti *turnover intention* karyawan Pabrik Roti New Tweety setiap tahunnya. Dari *pre-research* yang dilakukan pada bulan September sebagian besar karyawan ingin melakukan tindakan untuk keluar dari perusahaan karena ketidaknyamanan di dalam lingkungan, yang masih adanya perselisihan antar karyawan baik yang belum bisa bertanggung jawab atas pekerjaannya yang mengakibatkan konflik pribadi sesama karyawan, dan masih adanya kelompok-kelompok kecil di dalam perusahaan mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman. Kemudian beban kerja dengan tekanan yang dirasakan oleh karyawan dalam menyelesaikan target produksi dalam sehari yang menurut mereka merasa terbebani. Selain itu kepuasan karyawan yang diberikan perusahaan akan menjadi patokan para karyawan supaya giat dalam bekerja, akan tetapi masih adanya karyawan yang berniat untuk keluar dari perusahaan meskipun mereka merasa puas.

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah dipaparkan maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut antara variable *Workplace Incivility*, *Workload*, *Job Satisfaction* terhadap *turnover intention*. Maka dari itu peneliti perlu melakukan penelitian dengan judul :

Pengaruh *Workplace Incivility*, *Workload*, Dan *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intension* Pada Karyawan Pabrik Roti New Tweety Magetan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka didapat beberapa pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah *Workplace Incivility* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Karyawan Pabrik Roti New Tweety Magetan.?
2. Apakah *Workload* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Karyawan Pabrik Roti New Tweety Magetan.?
3. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Karyawan Pabrik Roti New Tweety Magetan.?
4. Apakah *Workplace Incivility*, *Workload*, Dan *Job Satisfaction* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Pabrik Roti New Tweety Magetan.?

C. Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan penelitian yang dapat diperoleh dari penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh *Workplace Incivility* terhadap *turnover intention* pada karyawan Karyawan Pabrik Roti New Tweety Magetan.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh *Workload Incivility* terhadap *turnover intention* pada karyawan Karyawan Pabrik Roti New Tweety Magetan.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *turnover intention* pada karyawan Karyawan Pabrik Roti New Tweety Magetan

4. Untuk mengetahui adanya pengaruh *Workplace Incivility*, *Workload*, Dan *Job Satisfaction* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Karyawan Pabrik Roti New Tweety Magetan.?

D. Manfaat penelitian ini adalah :

Berdasarkan tujuan diatas, penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan bisa menambah *referensi* untuk mengembangkan ilmu pengetahuan terkait dengan manajemen sumber daya manusi khususnya yang berhubungan dengan *turnover* yang dipengaruhi oleh variable *Workplace Incivility* ,*Workload*, dan *Job Satisfaction*

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan ilmu dan pengetahuan dan dapat di jadikan *referensi* untuk melaksanakan penelitian yang sejenis

3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan untuk bisa menjadi bahan pertimbangan serta masukan bagi perusahaan Pabrikroti New Tweety Magetan akan pentingnya pencegahan *turnover intention* untuk mengurangi keluar masuknya karyawan