

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat, membuat suatu perusahaan harus mampu bersaing dengan banyak perusahaan yang ada di pasaran. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus mempunyai sumber daya yang efektif dan efisien. Untuk mencapai keunggulan kompetitif, peran yang sangat penting bagi perusahaan adalah keterlibatan Sumber Daya Manusia (SDM). Tercapainya tujuan, visi, dan misi suatu perusahaan juga tidak terlepas dari adanya peran sumber daya manusia yang menjamin kelangsungan kegiatan perusahaan (Wokas et al., 2022). Pentingnya dukungan sumber daya manusia menjadi faktor penentu bagi kemajuan perusahaan karena tanpa keterlibatan sumber daya manusia, operasional perusahaan akan terhambat.

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan secara keseluruhan bergantung pada kemampuan pengelolaan sumber daya manusia di dalamnya. Menurut Ratnasari (2021) manajemen yang efektif terhadap karyawan berkontribusi secara positif terhadap kinerja perusahaan, memastikan penyelesaian pekerjaan mencapai tingkat optimal. Penting bagi perusahaan untuk terus memberikan kesejahteraan kepada karyawan sebagai upaya mencapai tujuan perusahaan dan untuk menjaga retensi karyawan, sekaligus mengurangi resiko perputaran karyawan dimana perusahaan harus mengganti satu karyawan dengan karyawan lainnya yang dapat merugikan perusahaan. Dengan manajemen sumber daya

manusia yang baik, maka visi dan misi perusahaan akan lebih mudah untuk dicapai serta mampu bersaing dengan kompetitor lain.

Perusahaan harus mampu mengelola dan menjaga hubungan baik dengan karyawan karena karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan tercapainya tujuan sebuah organisasi atau perusahaan agar mampu bersaing di pasaran. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka akan memberikan kontribusi yang positif terhadap kemajuan perusahaan, dan sebaliknya apabila sumber daya manusia tidak dapat dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang termotivasi dan semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga mengakibatkan karyawan memiliki niat untuk keluar atau bahkan keluar dari perusahaan tersebut (*turnover*) (Jumiyati et al., 2018).

Permasalahan manajemen sumber daya manusia yang sering terjadi dalam sebuah organisasi salah satunya yaitu berkaitan dengan *turnover intention*. *Turnover intention* dapat dibedakan menjadi beberapa macam diantaranya yaitu yang pertama *voluntary turnover* yakni keluarnya seseorang yang diakibatkan oleh kehendak individu itu sendiri atau secara sukarela. Sedangkan *involuntary turnover* merupakan keluarnya seseorang yang disebabkan oleh faktor organisasi atau pengunduran diri karena adanya sesuatu yang mendesak. *turnover* biasanya diawali dengan adanya keinginan untuk keluar dari perusahaan yang timbul dari seorang karyawan. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa karyawan yang meninggalkan organisasi tersebut, sedangkan *turnover intention* mengarah pada hasil evaluasi diri individu (Asmara AP, 2018).

Permasalahan terkait dorongan karyawan untuk berpindah kerja, yang dikenal sebagai *turnover intention*, menjadi persoalan yang serius bagi banyak perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2015), *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana karyawan merasa ingin meninggalkan suatu organisasi. Dampak negatif dari tingginya tingkat perpindahan karyawan ini melibatkan penurunan mutu dan keterampilan pengganti bagi karyawan yang memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini dapat memicu peningkatan biaya bagi perusahaan, termasuk investasi yang telah dilakukan dalam pelatihan karyawan, penurunan kualitas karyawan yang telah dikorbankan, biaya rekrutmen, komunikasi yang buruk, dan penurunan produktivitas kerja karyawan. Keinginan untuk beralih pekerjaan menjadi pemicu awal dari terjadinya perpindahan karyawan.

Turnover intention karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kelelahan dalam bekerja atau yang sering dikenal dengan istilah *burnout*. *Burnout* merujuk pada kondisi seseorang yang mengalami kelelahan secara fisik, mental, dan emosional, yang dapat timbul akibat pelaksanaan kegiatan dalam jangka waktu yang panjang atau ketidakmampuan individu tersebut untuk menjaga keseimbangan antara kemampuan yang dimilikinya dan tuntutan yang dihadapinya (Winata et al., 2022). Pada saat karyawan memutuskan untuk menggunakan sebagian besar waktu, pemikiran, serta energinya untuk terus-menerus bekerja dengan beban yang tidak terbatas, tanpa cukup waktu istirahat dan kurangnya pemantauan yang memadai, maka karyawan mungkin akan mengalami gejala *burnout*. Saat karyawan mengalami *burnout* maka akan sulit bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya

sampai memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan Ekel et al. (2019) menyatakan bahwa *burnout* mempengaruhi ekspektasi karyawan terhadap *turnover intention*, hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *burnout* yang dialami karyawan maka semakin tinggi pula *turnover intention* karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Refita Febriana (2023) yang menunjukkan bahwa variabel *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, dimana semakin tinggi *burnout* maka *turnover intention* karyawan akan semakin rendah.

Penerapan *quality of work life* dalam perusahaan juga dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan. *Quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja ini merupakan suatu konsep perencanaan dan proses kerja yang melibatkan berbagai dimensi, termasuk manajemen sumber daya manusia serta berbagai proses kerja yang dianggap mendukung peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Magdalena et al., 2022) . Dengan menciptakan kondisi dan suasana kerja yang optimal maka dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong semangat kerja karyawan, sehingga dapat mencapai hasil kinerja yang maksimal. Selain itu, hal ini juga melibatkan penetapan target yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan para karyawan.

Quality of work life memiliki korelasi dengan *turnover intention* karyawan. ketidakpuasan terhadap aspek-aspek kehidupan kerja merupakan permasalahan yang dapat mempengaruhi hampir semua pekerja pada lain waktu dengan dampak yang signifikan terhadap individu tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Sabrina Tambunan et al. (2020) yang menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, ketika

quality of work life meningkat, maka keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan meningkat. Berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh R. Paramita et al. (2022) mengenai pengaruh *quality of work life* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan, menyatakan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap karyawan pada PT. BRI, Tbk Kantor Wilayah Denpasar. *Quality of work life* ini memiliki dampak besar pada keputusan karyawan untuk tetap atau meninggalkan perusahaan, dan hal tersebut perlu diperhatikan oleh perusahaan agar dapat mempertahankan karyawan.

Komitmen organisasi seorang karyawan dalam perusahaan juga dapat mempengaruhi *turnover intention*. Komitmen organisasi merupakan kondisi di mana seseorang telah memilih untuk menjadi bagian dari suatu organisasi dan merasa bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, dengan tujuan mencapai kesuksesan di dalam organisasi tersebut. Pentingnya komitmen organisasi terletak pada peranannya yang signifikan baik bagi organisasi maupun karyawannya, menciptakan hubungan saling ketergantungan antara keduanya (Winata et al., 2022). Dalam Penelitian yang telah dilakukan oleh Gatiningtyas & Primadineska (2022) ini menguji tingkat komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Tujuan dari penelitian ini salah satunya adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yang dilakukan di PT. Mataram Tunggal Garment. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menggambarkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan apabila komitmen organisasi semakin meningkat maka *turnover intention* juga akan

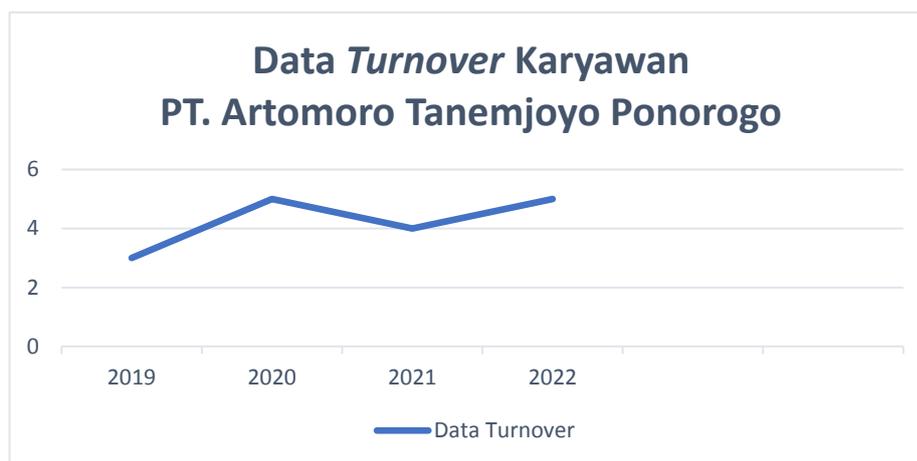
meningkat, meskipun karyawan memiliki komitmen yang kuat, tetapi tidak mengurungkan niat untuk berpindah. Sedangkan penelitian yang telah dilakukan oleh R. Paramita et al. (2022) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Adanya komitmen organisasi yang masih rendah dapat dilihat dari keluhan karyawan yang kurang bangga terhadap perusahaan, kurang menganggap perusahaan sebagai tempat terbaik untuk bekerja dan akan mempertimbangkan jika ada tawaran pekerjaan lainnya.

Penelitian ini menjadikan PT. Artomoro Tanemjoyo Ponorogo sebagai objek penelitian. PT. Artomoro Tanemjoyo Ponorogo merupakan salah satu perusahaan distributor yang menjual produk *smartphone* di Ponorogo, Jawa Timur. Perusahaan ini memiliki dua cabang di Ponorogo. Cabang pertama beralamat di jalan Diponegoro No. 3-7, Kauman, Ponorogo dan cabang kedua beralamat di jalan Yos Sudarso 311 Ponorogo. Perusahaan ini menjual berbagai jenis barang elektronik terutama *smartphone* mulai dari Oppo, Vivo, Samsung, Realme dan lain sebagainya.

Alasan peneliti memilih objek tersebut karena didasarkan pada hasil wawancara di mana PT. Artomoro Tanemjoyo Ponorogo merupakan pelopor toko *handphone* pertama di Kabupaten Ponorogo. Menurut informasi yang diperoleh terdapat masalah yang ada di PT. Artomoro Tanemjoyo Ponorogo. Beberapa diantaranya yaitu adanya indikasi karyawan yang mengalami kelelahan dalam bekerja dimana karyawan harus memenuhi target yang diberikan perusahaan, beban kerja yang terlalu berat, dan kurangnya antusias dalam melakukan pekerjaannya, tak hanya itu beberapa karyawan juga merasa

jenuh karena pekerjaan yang monoton, sehingga berdampak pada kondisi *burnout* yang dialami karyawan serta berdampak pada *turnover intention* karyawan.

Gambar 1. 1 Grafik Data *Turnover* Karyawan



Sumber : PT. Artomoro Tanemjoyo Ponorogo, 2023

Berdasarkan grafik yang disajikan, dapat diamati bahwa jumlah karyawan *turnover* di PT. Artomoro Tanemjoyo Ponorogo mengalami fluktuasi. Fenomena ini mengindikasikan adanya variasi dalam tingkat perputaran karyawan, yang menunjukkan bahwa perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan tenaga kerjanya. Fluktuasi ini secara langsung berhubungan dengan *turnover intention*, yaitu niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan sebelum keputusan akhir dibuat. *Turnover intention* adalah indikator awal yang penting, karena sering kali niat untuk meninggalkan pekerjaan merupakan langkah pertama sebelum terjadinya *turnover* yang sebenarnya. Niat ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti *burnout*, kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), komitmen organisasi karyawan dalam perusahaan. Jika

karyawan memiliki niat yang tinggi untuk keluar, biasanya mencerminkan ketidakpuasan atau masalah yang perlu segera di atasi.

Berdasarkan fenomena dan gap penelitian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Burnout*, *Quality of work life*, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Artomoro Tanemjoyo Ponorogo”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka peneliti dapat menyusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Artomoro Tanemjoyo Ponorogo?
2. Apakah *quality of work life* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Artomoro Tanemjoyo Ponorogo?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Artomoro Tanemjoyo Ponorogo?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah *burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Artomoro Tanemjoyo Ponorogo.
- b. Untuk mengetahui apakah *quality of work life* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Artomoro Tanemjoyo Ponorogo.
- c. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Artomoro Tanemjoyo Ponorogo.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Untuk memperluas pengetahuan dan mempelajari lebih banyak tentang *burnout*, *quality of work life*, dan komitmen organisasi yang diharapkan oleh para karyawan, sehingga tujuan perusahaan dalam mencapai target tercapai optimal.

b. Bagi Pembaca

Dapat memberikan sumber literatur dalam bidang sumber daya manusia khususnya pengaruh *burnout*, *quality of work life*, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

c. Bagi Instansi

Dapat digunakan sebagai masukan dan evaluasi perusahaan dalam mengurangi tingkat *turnover intention* para karyawan.

d. Bagi Akademisi

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi para akademisi dan peneliti yang akan mengadakan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

