

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut (Dra. Umi Farida, 2015) Karena sifat jasanya dan ketidakmampuan untuk digunakan sebagai persediaan, sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam bisnis. Dalam konteks bisnis, Sumber Daya Manusia, yang sering disebut dengan Sumber Daya Manusia, mengacu pada individu yang bekerja pada suatu perusahaan dan terkadang disebut sebagai karyawan atau karyawan (Dra. Umi Farida, 2015) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah praktik manajemen yang berfokus pada hubungan pribadi, SDM, ketenagakerjaan, atau bidang studi lainnya yang bertujuan untuk mengajarkan bagaimana menerapkan penggunaan sumber daya manusia dengan cara yang efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan. mencapai tujuan tertentu dan dapat menguntungkan semua pihak.

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam menyediakan tenaga, potensi, kreativitas, dan kemampuan untuk menjadikan suatu usaha semakin matang dan sukses. Selain pertumbuhan ekonomi, peningkatan fasilitas atau peningkatan kualitas SDM merupakan salah satu faktor terpenting dalam memastikan tercapainya tujuan suatu usaha. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan setiap usaha; pada kenyataannya, keberhasilan suatu bisnis sering kali ditentukan oleh sumber daya manusia. Karyawan adalah pegawai kunci dalam perusahaan sebagai pemikir, perencana, dan orang yang menjalankan kegiatan usaha. Keberadaan karyawan harus ditangani secara hati-hati agar dapat memberikan kontribusi positif bagi keberhasilan organisasi. Sebaliknya, jika seorang pekerja tidak diperlakukan dengan baik, maka

ia tidak akan merasa bahagia dalam bekerja dan pada akhirnya akan menarik diri dari lingkungan kerja (turnover).

Menurut (A.Noel, 2019) Turnover Intention, yaitu perilaku yang melibatkan refleksi diri dari pekerjaan, merupakan jenis perilaku yang disebabkan oleh orang yang tidak mampu memahami lingkungannya, keinginan seseorang untuk bekerja dengan orang lain, atau tujuan yang dimilikinya selama bekerja.

Turnover Intention merupakan suatu keinginan untuk meningkatkan diri dari suatu usaha yang didasari oleh beberapa alasan, salah satunya adalah untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik atau kedudukan yang lebih baik. Biasanya, keputusan untuk berhenti dari pekerjaan adalah salah satu hal terakhir yang harus dilakukan seorang pekerja jika mereka mengetahui bahwa kondisi kerja mereka tidak sesuai dengan harapan mereka. Adanya Turnover Intention membahas kelancaran organisasi serta bakat organisasi. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi merupakan metrik yang sering digunakan untuk menunjukkan adanya masalah serius dalam suatu organisasi. Pergantian karyawan dapat mengakibatkan ketidakstabilan dan kurangnya komitmen terhadap kondisi karyawan. Oleh karena itu, suatu perusahaan tertentu mampu meningkatkan operasionalnya, seperti dengan menyediakan jasa tinggi dan memahami faktor-faktor yang dapat menciptakan kerassan karyawan untuk terus bekerja tanpa mempengaruhi operasional perusahaan secara keseluruhan.

Tingginya niat berpindah dalam suatu bisnis merupakan permasalahan penting yang dihadapi oleh suatu perusahaan yang sayangnya akan berdampak negatif terhadap aktivitas dan produktivitasnya. Dunia usaha akan lebih baik jika memahami bahwa karyawan mempunyai keinginan untuk bekerja pada

perusahaan, bisa tidaknya karyawan tersebut dipasangkan dengan karyawan yang mempunyai penghargaan tinggi terhadap perusahaan dan kualitas kerja yang baik. Namun jika banyak karyawan yang memilih keluar dari perusahaan, maka akan banyak kerugian yang menjadi tanggungan perusahaan. Masalah utama yang akan muncul adalah perusahaan akan merugi karena telah membayar prosedur rekrutmen dan pelatihan yang tercantum di bawah ini untuk karyawan yang akan sia-sia. Niat berpindah harus dilihat sebagai fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam operasional bisnis, baik secara sosial maupun individu. Hal ini menunjukkan bahwa keinginan untuk mempromosikan karyawan tersebut akan memberikan manfaat yang signifikan bagi perusahaan dan karyawannya.

Meningkatnya keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut diduga persepsi suatu faktor dalam diri seorang karyawan, yaitu kepuasan gaji. Beberapa peneliti mengidentifikasi karakteristik kepuasan yang berhubungan dengan keinginan individu untuk meningkatkan kinerja organisasi, termasuk gaji dan promosi. Menurut Lum et.al dalam (Wirawan, 2018) Kepuasan gaji dapat diartikan sebagai berikut: seseorang akan tertarik pada gaji jika mempunyai persepsi terhadap gaji dan perilakunya sesuai dengan harapan. Sedangkan menurut Heneman dan Schawab dalam (Wirawan, 2018) Konstruksi gaji merupakan konsep multifaset yang mencakup tiga subdimensi berikut: tingkat gaji (tingkat gaji), struktur / pengolahan gaji (struktur gaji dan administrasi), peningkatan gaji (kenaikan gaji), dan tunjangan (manfaat).

Menurut (Lumet al.dalam ((Wahyudiana Mukti, 2018)) jika gajinya sesuai dengan apa yang diharapkan, maka setiap orang akan merasa puas dengan gaji yang diperolehnya . Sebaliknya jika gaji yang diabaikan tidak ada hubungannya dengan

pekerjaan yang dilakukan dan tidak sesuai dengan yang diantisipasi, hal ini akan menjadi alasan bagi pegawai untuk mau bekerja di instansi lain (Andini, dalam (Wahyudiana Mukti, 2018)).

Terdapat beberapa penelitian yang fokus pada pengaruh gaji kepuasan terhadap turnover turnover (Maniza, 2018). Berdasarkan hasil penelitian ini gaji kepuasan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan auditor dalam melihat laporan keuangan perusahaan. Semakin banyak gaji kepuasan yang teridentifikasi, semakin kecil kemungkinan perusahaan mampu memenuhi kewajiban keuangannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azharuddin & Mukzam, 2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji kepuasan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover turnover. Hal ini menunjukkan bahwa jika gaji kepuasan seorang pekerja rendah, maka dapat menyebabkan mereka mencari pekerjaan lain di perusahaan lain. Sedangkan terdapat hasil yang berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudiana Mukti, 2018) Hasil penelitian adalah gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover turnover.

Alasan lain yang mempengaruhi pemikiran karyawan untuk keluar dari pekerjaannya adalah beban kerja. Menurut (Rohman, 2021) Beban kerja mengacu pada kumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau individu tertentu dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja para karyawan harus sesuai dengan kemampuan dan kemampuan unik masing-masing karyawan. Sedangkan menurut (Fransiska, 2020) Beban kerja adalah suatu proses atau aktivitas yang sangat umum yang mungkin menyebabkan seseorang menjadi kesal terhadap dirinya sendiri. Hal ini dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas

pegawai yang disebabkan oleh tingginya volume kerja, tingginya tingkat keahlian yang selalu hadir, dan tingginya tingkat kecepatan.

Dapat kita simpulkan bahwa beban kerja adalah suatu proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika seorang karyawan mampu secara efektif menyesuaikan diri dengan banyaknya tugas yang diberikan kepadanya, maka hal ini tidak akan menjadi masalah dalam pekerjaan. Ketika jumlah tunjangan terkait pekerjaan yang ditawarkan kepada karyawan meningkat, jumlah kenyamanan yang ditawarkan kepada mereka juga akan berkurang. Pekerjaan yang dibebankan melebihi batas kemampuan akan niat keluar, atau stres yang berhubungan dengan pekerjaan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu terkait beban kerja diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan (Ni Wayan Candra Dewi et al., 2022) Dinyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku terkait pekerjaan karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan akan meningkatkan niat berpindah karyawan di dalam perusahaan. Hasil ini didukung oleh penelitian dari (Nyoman, 2022) Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat meninggalkan. Namun hasil berbeda diperoleh dari penelitian yang dilakukan (Kurniawati et al., 2018) yang menyatakan hasil penelitian yang mendapatkan hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar beban kerja maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan semakin menurun yang dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain loyalitas dan kompensasi.

Tidak hanya itu alasan lain yang mampu memicu keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya adalah motivasi dalam bekerja. Menurut (Wardan, 2020) motivasi kerja adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerjapekerja atau karyawan-karyawan. Menurut Mohtar (2019) motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut (Winardi, 2016) Motivasi di tempat kerja merupakan hasil dari beberapa proses internal atau eksternal yang mempengaruhi seseorang dan menyebabkan mereka menjadi lebih ulet dan gigih dalam menjalankan tugas tertentu. Berdasarkan uraian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau inspirasi yang menjadi kompas seseorang untuk melakukan apa pun guna mencapai suatu tujuan tertentu. Arti motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang membuat seseorang merasa terinspirasi atau tenteram dalam mengerjakan suatu proyek.

Beberapa penelitian terdahulu terkait pengaruh motivasi kerja terhadap turnover intention diantaranya hasil penelitian yang dilakukan (Yuningsih et al., n.d.) yang menyatakan penelitian yang dilakukan mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan perusahaan akan menambah semangat kerja karyawan sehingga memperkecil turnover intention. Hasil serupa didapat (Suseno, 2021) Dinyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover. Hal ini dikarenakan motivasi kerja karyawan

didasarkan pada manfaat yang ditawarkan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja dan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan seefisien mungkin. Namun hasil berbeda didapatkan (Harsa, 2022) yang menyatakan hasil penelitiannya mendapatkan hasil bahwa motifasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention .

Ruang lingkup pada penelitian ini yaitu karyawan produksi PR. Alfi Putra. Pabrik Rokok Alfi Putra merupakan salah satu pabrik rokok yang didirikan di Provinsi Jawa Timur. Pabrik rokok tersebut dibangun di Kabupaten Trenggalek, tepatnya di kawasan Dusun Gembleb, Rt 12 Rw 4 Kecamatan Pogalan. Pabrik Rokok Alfi Putra didirikan oleh Bapak Latief Anwar. Ketika mendirikan pabrik pada tanggal 13 Juli 2003, beliau mengawali usahanya dari usaha kecil-kecilan bernama rokok kretek “BOY” yang merupakan perusahaan perseorangan yang dipimpin dan dijalankan langsung oleh pendiri perusahaan. Pada saat ini Pabrik Rokok Alfi Putra sudah memiliki beberapa cabang perusahaan yang salah satunya berada di kota Blitar.

PR Alfi Putra “Rokok Boy” Trenggalek mengalami tantangan dalam turnover intention karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian, pengamatan dan wawancara yang dilakukan antara penulis dan karyawan maka diperoleh informasi bahwa pihak karyawan merasa kurang puas terhadap gaji yang diberikan oleh pihak perusahaan, mereka mengatakan bahwa besarnya gaji yang diberikan tidak menentu karena system pembayaran gaji pada perusahaan ini adalah borongan. Tidak hanya itu salah satu karyawan memaparkan bahwa beban kerja yang diberikan tergolong berat dimana system borongan ini membuat karyawan mengejar target yang telah diberikan dalam kurun waktu tertentu, tidak hanya

tentang kepuasan gaji dan beban kerja pihak karyawan juga mengungkapkan bahwa dukungan motivasi baik dari pihak perusahaan maupun teman sejawat masih kurang, dimana masih banyaknya senior junioritas yang menyebabkan karyawan sedikit tertekan akan hal ini tentu kurangnya motivasi yang diberikan dapat mempengaruhi semangat kerja dan kenyamanan kerja pada saat melakukan pekerjaannya.

Tabel 1. 1 Data Karyawan Yang Resign

Bulan	Jumlah Karyawan Yang Resign
September	12
Oktober	15

Sumber : HRD Bagian Produksi Perusahaan PR Alfi Putra Trenggalek

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari HRD perusahaan kondisi karyawan pada 2 bulan terakhir terdapat peningkatan karyawan yang keluar. Pada bulan September terdapat 12 karyawan yang keluar dan pada bulan Oktober terdapat 15 karyawan yang keluar. Angka tersebut jika kita hitung $((15-12) : 12) \times 100\% = 25\%$ sedangkan tingkat absensi yang juga naik yaitu terdapat 64 orang tidak masuk dengan berbagai alasan. Jika kita hitung $(64 : 264) \times 100\% = 24,24\%$. Fakta tersebut merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari manajemen perusahaan.

Berdasarkan dari pemaparan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Gaji, Beban Kerja

dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Produksi PR. Alfi Putra Trenggalek.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan gaji berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan produksi di PR Alfi Putra Trenggalek ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan produksi di PR Alfi Putra Trenggalek ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan produksi di PR Alfi Putra Trenggalek
4. Apakah kepuasan gaji, beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan produksi di PR Alfi Putra Trenggalek ?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Dengan adanya permasalahan yang disebutkan diatas agar lebih terfokus maka dikemukakan tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui apakah kepuasan gaji berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan produksi di PR Alfi Putra Trenggalek.
2. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan produksi di PR Alfi Putra Trenggalek.

3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan produksi di PR Alfi Putra Trenggalek.
4. Untuk mengetahui apakah kepuasan gaji, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan produksi di PR Alfi Putra Trenggalek.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, maka dapat diambil manfaat bagi beberapa pihak antara lain sebagai berikut :

a) Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini dapat berguna dan menambah wawasan dalam melakukan penelitian. Dalam penelitian ini juga dapat menjadi tolak ukur dalam melakukan pembelajaran dalam memahami permasalahan yang ada dalam perusahaan dengan menganalisa kepuasan gaji, beban kerja dan motivasi kerja untuk menekan *turnover intention* karyawan produksi di PR Alfi Putra Trenggalek.

b) Bagi Lembaga

Sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi pengembangan penulis dan penelitian karya ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan *turnover intention* karyawan.

c) Bagi Perusahaan

Terlaksananya penelitian ini nantinya dapat menjadi salah satu sumber informasi yang memiliki kebermanfaatan kepada beberapa perusahaan dan industry yang terkait, dari segi masukan dari beberapa variabel kepuasan gaji, beban kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil

penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan masukan terkait penekanan angka *turnover intention* karyawan di PT Alfi Putra Trenggalek.

d) Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan bahan acuan dalam pengembangan penulisan dan penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan *turnover intention* karyawan.

