

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen adalah ilmu yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen adalah kegiatan seseorang dalam mengatur organisasi, lembaga atau sekolah yang bersifat manusia maupun non manusia, sehingga tujuan organisasi, lembaga atau sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien Hasibuan (2017).

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan E, 2019), sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan (Edison, 2018). SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Ansori, 2018).

MSDM adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam sebuah organisasi untuk menciptakan tujuan secara efektif dan efisien (Mangkunegaran, 2017). Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan. Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi kearah tercapainya tujuan organisasi. Dibentuknya satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efesiensi, efektifitas dan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan (Siagian, 2016). Manajemen adalah suatu proses yang memberikan pengawasan kepada suatu hal yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan dan pencapaian tujuan. Secara garis besar Manajemen merupakan kegiatan merubah sesuatu hingga menjadi baik, memiliki nilai-nilai yang lebih tinggi dari semula. Manajemen juga dapat diartikan untuk melakukan sesuatu agar lebih sesuai serta cocok dengan kebutuhan sehingga lebih bermanfaat.

Perputaran karyawan merupakan isu krusial bagi dunia industri. Perputaran karyawan yang tinggi perlu diwaspadai karena dapat berdampak buruk terhadap, kinerja, produktivitas, dan reputasi perusahaan dimata klien dan konsumen (Jumawan, 2024). Faktor yang mendorong terjadinya perputaran karyawan sangat beragam, namun dua faktor yang paling utama adalah beban kerja dan gaya kepemimpinan. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan kelelahan sehingga mendorong karyawan untuk

keluar dari perusahaan

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu organisasi (Sitompul & Simamora, 2021). Beban kerja yang dibebankan pada karyawan dapat dikategorikan ke dalam tiga kondisi yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*overcapacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*) Sunarso (2018).

Karyawan dan beban kerja keduanya sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Perusahaan harus sesuai dengan standar-standar yang telah ditentukan, akan tetapi perusahaan dapat lebih memperhatikan keadaan karyawan serta kinerja yang dimilikinya sehingga tujuan perusahaan yang seharusnya dicapai dapat dengan mudah dilaksanakan. Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi.

Gaya kepemimpinan juga memiliki peranan penting dalam jalannya suatu perusahaan, gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi Zaharuddin (2021). Ada beberapa jenis dari gaya kepemimpinan, seperti kepemimpinan otoriter yang menyatukan sejumlah kepemimpinan yang bersifat terpusat pada

pemimpin (sentralistik) sebagai satu satunya dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan demokratik yang mempunyai ciri khas wewenang pimpinan tidak mutlak keputusan diambil secara bersama antara pimpinan dan karyawan, kesempatan untuk menyampaikan saran, pendapat serta perimbangan terbuka lebar. Pemimpin yang dapat membina komunikasi dan dukungan yang efektif bagi *staff* mereka akan lebih berhasil dalam meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, atasan yang otokratis atau tidak peka terhadap tuntutan *staff* dapat menyebabkan tingkat ketidakbahagiaan (Alamanda, 2024).

Dalam suatu organisasi terdapat beberapa masalah yang harus diselesaikan seperti kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019). Masalah kepuasan kerja merupakan hal mendasar yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya. Hal ini dapat terjadi karena berbagai faktor, salah satu faktor yang mengakibatkan ketidakpuasan karyawan adalah kompensasi yang tidak sesuai harapan dan beban kerja yang berat. Jadi, semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan, akan memunculkan pemikiran untuk meninggalkan pekerjaannya, dan memilih alternatif pekerjaan lain.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari

tempatya bekerja, kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Berdasarkan observasi langsung yang dilakukan dengan beberapa karyawan permasalahan *turnover intention* dapat terkait dengan rasa puas dalam bekerja karena tidak sesuai dengan ekspektasi *reward* dari perusahaan (Wibowo, 2021).

Dari penjelasan tersebut maka kepuasan kerja dapat berdampak pada *turnover intention* karyawan. *Turnover intention* merupakan suatu proses dimana karyawan berhenti bekerja dari pekerjaannya (Halimah, 2019), *turnover intention* yang rendah menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan. Dengan perputaran karyawan yang tinggi, maka bisa menimbulkan persoalan untuk perusahaan itu sendiri, karena dengan tingginya perputaran pekerja dapat menurunkan tingkat produktivitas serta dapat berpengaruh pada keuangan perusahaan, keinginan mengundurkan diri atau *turnover intention* dapat diartikan dengan perilaku karyawan yang akan meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja serta berusaha menemukan peluang dalam mencari pekerjaanlain.

Perusahaan harus memperhatikan *turnover intention* karena dapat berimbas pada efektifitas kinerja perusahaan. Keinginan pindah kerja merupakan niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 2018). Tingginya tingkat *turnover intention* dapat memberikan beban kepada perusahaan tersebut, anggaran yang dikeluarkan akibat *turnover intention*berdampak pada kinerja serta berakibat menurunnya efesiensi operasional perusahaan itu sendiri

dikarenakan pegawai dengan keterampilan maupun pengalaman telah mendapatkan pekerjaan diperusahaan lain.

Keinginan karyawan untuk mengundurkan diri menjadi masalah serius yang harus diperhatikan oleh perusahaan, maka dari itu suatu perusahaan tentu harus memiliki beragam skema agar meminimalisir dalam upaya menekan angka pergantian karyawan. Indikasi *turnover intention* dimulai ketika karyawan berkeinginan mencari pekerjaan lain. Banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik (Maarif & Kartika, 2020). Beberapa faktor dapat mempengaruhi seorang pekerja untuk mencari pekerjaan lain disaat karyawan tersebut sedang bekerja disuatu perusahaan.

PT. Dan liris adalah pelaku bisnis yang beroperasi dalam sektor konveksi. Perusahaan ini memiliki jumlah 120 karyawan yang beragam di berbagai tingkat departemen. Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Tunrover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di PT. Dan Liris Surakarta”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Dan Liris Surakarta?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Dan Liris Surakarta?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Dan Liris Surakarta?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Dan Liris Surakarta?
5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Dan Liris Surakarta?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di PT. Dan Liris Surakarta?
7. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di PT. Dan Liris Surakarta?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* di PT. Dan Liris Surakarta.
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* di PT. Dan Liris Surakarta.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di PT. Dan Liris Surakarta.
- d. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Dan Liris Surakarta.
- e. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di PT. Dan Liris Surakarta.
- f. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di PT. Dan Liris Surakarta.
- g. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di PT. Dan Liris Surakarta.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun pihak-pihak yang diharapkan mendapatkan manfaat dari penelitian ini, antara lain:

a. Bagi Peneliti

Mendapatkan wawasan dan mengetahui hal baru di dunia manajemen sumber daya manusia yang bermanfaat untuk mahasiswa dalam dunia kerja.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan tambahan informasi dan bahan referensi di Fakultas Ekonomi pada bidang manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai beban kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, *turnover intention*.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini akan berguna untuk PT. Dan Liris untuk mengetahui pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja yang mempengaruhi *turnover intention*, dan perusahaan dapat mengetahui kekurangan serta menambah wawasan untuk membuat perusahaan menjadi lebih baik.

d. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya