

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam mengelola sumber daya manusia tidak selalu berjalan mulus, perusahaan kerap menghadapi tantangan. Salah satunya, perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan kebijakan atau norma perusahaan, dan sulit diatasi atau diubah, seperti fenomena *turnover intention* yang akhirnya karyawan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya. Berhentinya seorang karyawan akan memunculkan dampak buruk pada perusahaan hingga mempengaruhi profitabilitas dan kualitas dari pelayanan produk karena menurunnya produktivitas dan efektifitas akibat perusahaan yang memerlukan waktu untuk mencari karyawan berpengalaman dan memiliki kompetensi yang diharapkan sesuai dengan pekerjaannya.

Fenomena *turnover intention* apabila terus meningkat menjadi permasalahan yang mendalam bagi perusahaan hingga mengalami frustrasi pada rekrutmen karena biaya yang meningkat dan waktu yang dihabiskan untuk intervensi karyawan disebabkan oleh perputaran pergantian karyawan yang cepat. Menurut Harnoto (dalam Nadia, 2014) *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari organisasi/ perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intentions ini dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Menemukan peluang pekerjaan yang lebih menarik dari tempat kerja sekarang dapat mendorong seseorang untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Berdasarkan data Komisi Pengawas

Persaingan Usaha (KPPU) pada tahun 2022, indeks iklim persaingan usaha semakin ketat terdapat kenaikan skala mencapai 4,87 dari tahun sebelumnya 4,81 sehingga berpengaruh untuk memiliki sumber daya manusia berkualitas tinggi menjadi semakin sulit. Terlebih untuk mencegah mereka yang memiliki potensi agar tidak terpengaruh dengan perpindahan karyawan (*turnover intention*). Maka dari itu perusahaan perlu melakukan peninjauan dari perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan karyawan sesuai dengan berjalannya fungsi manajemen sumber daya manusia.

Dalam usaha terkadang perusahaan menggunakan berbagai metode penargetan pekerjaan untuk mencapai pekerjaan yang diharapkan, seperti memotivasi dan mengoptimalkan potensi diri karyawan agar semakin produktif namun hal ini justru memberikan beban kerja berlebih pada karyawan, sehingga timbulnya penurunan kinerja akibat tingkat keahlian serta laju kinerja dituntut menyelesaikan dalam waktu cepat dan dihadapkan pada sejumlah besar tanggung jawab yang mungkin melebihi kapasitas atau kemampuan mereka. karena pada dasarnya masing-masing karyawan memiliki pembebanan yang berbeda sesuai dengan faktor keahlian dan faktor kemampuan baik faktor dari dalam maupun luar tubuh. Terlalu banyak pembebanan pekerjaan memungkinkan munculnya bosan dan *overstress*.

Karakteristik pekerjaan merupakan suatu pondasi perusahaan dalam menjaga kinerja dan kepuasan kerja dari karyawan. Mengurangi kecenderungan niat karyawan untuk keluar diperlukannya rasa aman didalam suatu pekerjaan sehingga memperoleh kepuasan kerja yang tinggi.

Karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan strategis untuk menambahkan tanggung jawab atau tugas kepada staf bertujuan mengatasi rasa bosan yang muncul karena melakukan pekerjaan yang sama berulang-ulang. (Simamora, 2014). Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan isi pekerjaan yang mesti dikerjakan. Langkah yang paling penting dalam proses perencanaan strategis adalah penetapan tujuan strategis organisasi. Tindakan dan komitmen jangka panjang dari sumber daya organisasi akan ditentukan oleh tujuan strategis yang dipilih (Handoko, 2015).

Menurut Sunarso dan Kusdi (dalam Ariyanti, 2021), beban kerja merujuk pada jumlah tugas aktivitas yang harus dituntaskan oleh seorang individu atau unit dalam periode waktu tertentu. Dalam praktiknya, Memberikan beban kerja tambahan menjadi suatu hal umum dalam dunia kerja agar pemimpin tidak perlu merekrut karyawan baru. Di sisi lain, karena mereka ingin mengembangkan kemampuan karyawan atau untuk memberikan mereka pengalaman baru.

Pembagian beban kerja harus disesuaikan dengan kapabilitas serta kemampuan mereka. Karena seiring berjalannya waktu akan menimbulkan masalah yang akan dialami oleh karyawan ketika bekerja. Hal tersebut dapat berdampak pada aspek sosial, emosional, psikologis dan masalah lainnya yang akhirnya berhubungan dengan masalah kesehatan karyawan. Diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial, tercantum dalam Pasal I ayat (3) berbunyi: "Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat

kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”. Perusahaan harus beroperasi dengan mematuhi norma hukum dan peraturan yang berlaku sesuai dengan perjanjian hubungan kerja. Ketidapatuhan hukum dapat mengakibatkan konsekuensi hukum, sanksi, dan reputasi merugikan. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa mematuhi semua undang-undang yang berlaku.

Berdasarkan survei Badan Pusat Statistik (BPS) 2021, menunjukkan adanya peningkatan *turnover* yakni meningkat 7,56% pada tahun 2020 dari tahun sebelumnya 5,14%. Fenomena perpindahan karyawan ini juga ditemukan pada PT. Sankyu Indonesia International area Cikarang yang merupakan Perusahaan Modal Asing (PMA) beroperasi dalam sektor logistik dan pengiriman, memiliki cabang-cabang strategis di beberapa kota besar, Dimana salah satu kantor cabangnya berlokasi di Komplek Jababeka 2, Jalan Industri Selatan 2 Blok JJ No.5 & 6, Pasirsari, Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Berdasarkan hasil wawancara pada 06 Desember 2023 telah dilaksanakannya wawancara dengan salah satu karyawan, yaitu Rizky A, Staff HRGA *Department* bahwa ditemukan fenomena *turnover intention* pada PT. Sankyu Indonesia International area Cikarang.

Dalam wawancara dikemukakan “Pandangan saya mengenai *turnover* di PT. Sankyu Indonesia International area Cikarang dapat dikatakan kultur Sankyu Group yang merupakan perusahaan besar asal Jepang yang menanamkan investasinya di Indonesia dengan PT. Sankyu Indonesia International area Cikarang. Karena kultur perusahaan Jepang sangat menanamkan loyalitas

terhadap para karyawannya, serta menjunjung tinggi nilai keselamatan dan kesejahteraan para pekerjanya. Namun, hal itu berbeda ketika tingkat *turnover* yang terjadi begitu signifikan, banyak dari karyawan yang mengundurkan diri, dan karyawan memang sering kali merasa pekerjaan yang diberikan jauh lebih banyak dibanding rekan lain. Tentu hal tersebut menjadi menarik untuk diteliti, sebab fenomena mengundurkan diri atau *resign* menjadi trend yang cukup menarik di zaman *millenial* ini. Meskipun PT. Sankyu Indonesia International area Cikarang sudah mencoba berbagai upaya untuk menanamkan loyalitas terhadap karyawannya, namun ada beberapa faktor yang mendukung fenomena tersebut yang menyebabkan tingkat *turnover* begitu signifikan”.

Tabel 1. 1
Data Turnover Karyawan PT. Sankyu Indonesia International area
Cikarang Periode Januari – Desember 2023

Periode	Unit			Karyawan Keluar	Total Karyawan	Presentase (%) <i>Turnover</i>
	HO	CLC	JC			
Januari	25	133	100	0	258	0
Februari	25	134	101	0	260	0
Maret	25	119	101	15	245	6.1%
April	25	120	101	0	246	0
Mei	25	118	101	2	244	0,8%
Juni	25	117	103	0	245	0
Juli	24	116	100	5	240	2%
Agustus	24	115	99	2	238	0.8%
September	23	114	100	1	237	0,4%
Oktober	23	112	99	3	234	1.2%
November	23	105	98	8	226	3.5%
Desember	23	101	98	4	222	1.8%
Total				40	222	18%

Sumber : Data primer PT. Sankyu Indonesia International area Cikarang

Tabel 1.1 diatas menunjukkan tingkat *turnover* karyawan PT. Sankyu Indonesia International area Cikarang tergolong sangat tinggi. Maier (dalam Pristianti, 2015) menyatakan apabila adanya gejala yang cukup signifikan pada

tingkat *turnover* taraf nya mencapai angka 5% atau lebih. Tingkat *turnover* paling tinggi terjadi pada bulan Maret mencapai 6.1%. dan cenderung meningkat pada bulan Oktober-Desember. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya faktor penyebab terjadinya *turnover*. Bilamana hal tersebut terus berlanjut dan meningkat maka akan mengganggu stabilitas perusahaan. Menurut Normi (2018) Perusahaan perlu waspada terhadap peningkatan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Jika terus terjadi, ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengevaluasi dan memperbaiki manajemen mereka. PT. Sankyu Indonesia International area Cikarang mampu mempertahankan keberadaannya sebagai perusahaan yang terkenal dan memiliki citra baik di industri pengiriman dan logistik sejak didirikannya pada tanggal 20 Juni 1974. Namun pada kenyataannya, tidak ada yang memungkinkan seorang karyawan untuk bertahan pada perusahaan.

Peneliti melakukan pra-survey dengan mewawancarai sejumlah karyawan PT. Sankyu Indonesia International area Cikarang untuk memahami kondisi karakteristik pekerjaan dan beban kerja terhadap *turnover intention*. Dari hasil wawancara diperoleh 2 dari 3 karyawan berpikir untuk mencari peluang pekerjaan baru didasari oleh kecenderungan yang dirasakan karyawan terhadap variasi tugas yang diberikan masih monoton, sifat tugas yang diberikan kurang bervariasi, ketidakjelasan peran dan tanggung jawab yang diberikan, umpan balik terhadap informasi mengenai kinerja kurang teratur dan jelas, serta tuntutan pekerjaan yang berpengaruh pada pekerja.

Beranjak dari hasil wawancara, maka peneliti merasa bahwa penelitian ini dirasa linear dengan berbagai pertimbangan terhadap masalah yang dihadapi PT. Sankyu Indonesia International area Cikarang. Dengan demikian, peneliti berencana untuk menyelidiki topik berikut secara mendalam dalam penelitian ini: “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Sankyu Indonesia International area Cikarang”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah disampaikan sebelumnya, peneliti mengidentifikasi masalah terhadap penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Adanya peningkatan fenomena *turnover intention* berdasarkan survey Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021 sebesar 2,42% dari tahun sebelumnya.
2. Berdasarkan data rekapitulasi *turnover* karyawan PT. Sankyu Indonesia International area Cikarang periode Januari-Desember 2023 mencapai persentase tinggi sebesar 18%. Tingkat *turnover* paling tinggi terjadi pada bulan Maret mencapai 6,1% dan cenderung meningkat pada bulan Oktober-Desember. Hal tersebut mengindikasikan adanya faktor penyebab *turnover*.
3. Berdasarkan pra-survey, 2 dari 3 karyawan berpikir mencari peluang pekerjaan baru.
4. Berdasarkan pra-survey, 2 dari 3 karyawan merasa sifat tugas yang diberikan cenderung monoton atau kurang bervariasi, karyawan juga merasa tidak adanya kejelasan peran dan tanggung jawab yang

diberikan, umpan balik terhadap informasi mengenai kinerja yang dilakukan karyawan kurang teratur dan jelas, serta karyawan merasa keberatan dengan beban waktu dan beban kerja yang diberikan.

5. Adanya penelitian terdahulu mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan dan beban kerja terhadap *turnover intention*.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang sudah diuraikan sebelumnya, peneliti menetapkan rumusan masalah untuk penelitian ini, yakni:

1. Apakah terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sankyu Indonesia International area Cikarang?
2. Apakah terdapat pengaruh beban kerja secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sankyu Indonesia International area Cikarang?
3. Apakah terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan dan beban kerja secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sankyu Indonesia International area Cikarang?

D. Tujuan Penelitian

Setelah masalah dirumuskan, selanjutnya peneliti membuat tujuan penelitian, yakni:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh karakteristik pekerjaan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Sankyu Indonesia International area Cikarang.

2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Sankyu Indonesia International area Cikarang.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh karakteristik pekerjaan dan beban kerja secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Sankyu Indonesia International area Cikarang.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yakni :

1. Manfaat Secara Teori

Studi yang dilakukan pada topik ini akan menawarkan perspektif ilmiah mengenai pengembangan wawasan keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya teori karakteristik pekerjaan dan beban kerja terhadap *turnover intention*.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Berhubungan dengan temuan penelitian ini diharap mampu menjadi sarana informasi dan evaluasi bagi perusahaan terkait upaya dalam mengembangkan potensi diri karyawan dan mempertahankan karyawannya.

3. Manfaat Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian diharap bisa berguna sebagai panduan yang bermanfaat bagi orang lain yang akan melakukan penelitian serupa tentang pengaruh karakteristik pekerjaan dan beban kerja terhadap *turnover intention*.