

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dari semua aspek kehidupan, terutama pada sebuah manajemen atau perusahaan sehingga perlu dikelola dengan baik. Sumber daya manusia yang berkualitas pastinya memiliki manfaat tersendiri dalam meningkatkan daya saing suatu organisasi/perusahaan (Marcella & Ie, 2022). Manusia sendiri merupakan suatu unsur yang penting dalam organisasi/perusahaan, karena manusia menjadi penentu ataupun penggerak jalannya organisasi/perusahaan (Irvianti & Verina, 2015). Permasalahan pada sumber daya manusia (SDM) di lingkungan perusahaan dapat berupa rendahnya profesionalisme, tingkat kesejahteraan yang belum memadai, budaya dan etos kerja yang masih rendah dan lainnya. Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam sebuah organisasi/perusahaan dan apabila dikelola dengan manajemen yang baik maka akan menjadikan sumber daya manusia tersebut berkualitas. Permasalahan-permasalahan sumber daya manusia yang terjadi di lingkungan perusahaan dapat diselesaikan dengan adanya manajemen sumber daya manusia. Hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu oleh Sedarmayanti & Nursiswanto (2014) manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan

atau pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan suatu organisasi/perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal maupun efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai perusahaan (Bintoro, 2019). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menangani berbagai masalah dalam lingkup kerja sebagai penunjang aktivitas organisasi/perusahaan agar dapat mencapai suatu tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat ditarik kesimpulan agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan tersebut harus memperhatikan seluruh tenaga kerjanya dengan baik agar karyawan yang memiliki kualifikasi baik dalam pekerjaannya tidak memiliki niat atau keinginan untuk keluar dari perusahaan atau pindah ke perusahaan lain (*turnover intention* karyawan) karena kurangnya perhatian dari perusahaan.

Apabila suatu perusahaan terdapat karyawan yang mengalami atau merasa ketidakpuasan dalam pekerjaannya, maka perusahaan dapat terganggu karena memicu karyawan untuk memiliki niat keluar dari perusahaan tersebut. Menurut Arsanti (2022) penelitian tentang *turnover intention* perlu dilakukan untuk menguji faktor apa saja yang menjadi penyebab terjadinya *turnover intention* dan juga untuk menemukan faktor atau penyebab lain suatu perusahaan yang masih kurang memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Penelitian tentang *turnover* penting dilakukan untuk mengetahui sebab

tingginya *turnover intention* di suatu perusahaan dan untuk mengurangi biaya serta kerugian yang mungkin terjadi (Malinda, 2021). Penelitian lain oleh Maertz & Campion (1998) menyatakan bahwa identifikasi terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* menjadi hal yang penting dan efektif untuk meminimalisir angka *turnover*.

Menurut Cho dalam Ningsih et al (2020) *turnover intention* adalah niat seorang karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaannya saat ini, dan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Niat *turnover* ini memungkinkan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dalam waktu dekat. Fenomena *turnover* yang tinggi dapat mengganggu efektifitas kinerja karyawan pada perusahaan karena kehilangan karyawan yang sudah berpengalaman dan harus melatih karyawan baru. Menurut penelitian terdahulu oleh Irvianti & Verina (2015) salah satu masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja dalam suatu perusahaan adalah tingkat *turnover* yang tinggi. *Turnover intention* merupakan suatu keadaan ketika karyawan memiliki niat atau keinginan yang dilakukan secara sadar dan sukarela untuk keluar dari perusahaannya saat ini dan mencari pekerjaan di tempat/perusahaan lain. Berikut ini merupakan data karyawan tetap yang keluar di PT. Mitra Prasmitha Selaras tahun 2020-2022:

Tabel I-1
Data Karyawan Tetap Keluar di PT. Mitra Prasmitha Selaras
Tahun 2020 – 2022

Keterangan	Tahun		
	2020	2021	2022
<i>Rolling</i>	47	72	183
<i>Cutting</i>	21	24	48
<i>Packing</i>	4	12	28
<i>Bandrol</i>	2	12	13
Total	74	120	272

Sumber: Data Perusahaan, 2023

Berdasarkan tabel I-1 dapat diketahui bahwa karyawan tetap bagian *rolling* memiliki jumlah karyawan keluar terbanyak dibandingkan dengan bagian *cutting*, *packing* dan *bandrol*. Diketahui ada peningkatan karyawan tetap yang keluar pada tahun 2020 – 2022, dengan rincian di tahun 2020 (47), 2021 (72) dan tahun 2022 (272). Maka dari itu fokus peneliti dalam penelitian ini tertuju pada karyawan tetap bagian *rolling* rokok di PT. Mitra Prasmitha Selaras yang saat berjumlah 1047 karyawan.

Selain data karyawan tetap keluar yang telah disampaikan sebelumnya, dan berdasarkan wawancara yang telah dilakukan penulis kepada beberapa karyawan serta kepala bagian personalia PT. Mitra Prasmitha Selaras saat ini adanya persoalan aktivitas keluarnya karyawan (*turnover*) yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti; Mangkir (karyawan keluar tanpa memberikan alasan), pindah domisili, alasan kesehatan, diterima di perusahaan lain dan juga pindah pekerjaan. PT. Mitra Prasmitha Selaras merupakan perusahaan yang memproduksi rokok dan berdiri sejak tahun 2007, terletak di Jl. Tentara Pelajar No. 18, Desa Jatinegara, Kec. Sempor, Area Sawah/Kebun, Kec.

Sempor, Kabupaten Kebumen. Pemilik perusahaan ini yaitu Dra. Hj. Rustriningsih, M.Si.

Turnover intention bisa terjadi secara sukarela maupun tidak. *Turnover intention* secara sukarela yaitu ketika ada niatan dari karyawan untuk merencanakan keluar dari perusahaan dengan tujuan memilih berkarir di perusahaan lain. *Turnover* tidak sukarela adalah ketika perusahaan tidak puas dengan kinerja karyawan, maka perusahaan terpaksa memberhentikan karyawan tersebut (Rahmizal & Lasmi, 2021). Fenomena pada *locus* penelitian adanya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) karena keinginan diri sendiri yang dapat dipicu oleh adanya kelelahan dan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Sejalan dengan Purba et al., (2023) hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*. Penelitian lain Fitriantini et al., (2019) juga menyatakan hasil penelitian beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Oleh karena itu, penting untuk diteliti faktor-faktor apa saja yang dapat menyebabkan karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan penulis, diketahui alasan karyawan yang keluar dari PT. Mitra Prasmitha Selaras yaitu karyawan di bagian *rolling* rokok merasakan *burnout* karena harus menyesuaikan ukuran/berat rokok sesuai yang ditetapkan perusahaan dan karyawan juga harus teliti pada saat *rolling* rokok. *Burnout* merupakan kelelahan yang terjadi ketika individu bekerja keras, merasa bersalah merasa tidak berdaya, merasa

tidak ada harapan, merasa malu, menghasilkan perasaan lelah dan tidak nyaman, yang pastinya meningkatkan rasa kesal (Parashakti & Ekhsan, 2022). *Burnout* merupakan suatu bentuk kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua. Hal itu menyebabkan karyawan tersebut merasakan adanya tekanan-tekanan untuk memberi kinerja yang maksimal kepada perusahaan. Maka dari itu, dapat disimpulkan *burnout* merupakan perilaku negatif dimana karyawan merasakan kelelahan yang di sebabkan oleh beberapa faktor seperti *stress*, tekanan kerja, dan kejenuhan secara berkepanjangan yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Hasil penelitian terdahulu Kuntary (2019) dengan judul "Pengaruh *Job Insecurity* Dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intentions* (Studi Pada Karyawan *Daily Worker* dan *Outsourcing* Hotel Bintang 4 (Empat) Di Kota Mataram)" mengatakan *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Beban kerja atau *workload* diduga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan untuk memiliki niat keluar dari perusahaannya saat ini. Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis, diketahui bahwa karyawan merasakan beban kerja karena harus bekerja sesuai target. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai jumlah yang ditentukan dan waktu yang ditetapkan. *Workload* merupakan salah satu faktor adanya *turnover intention* karyawan, hal ini dibuktikan oleh penelitian

terdahulu Muslim (2022) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt. Sunggong Logistics Jakarta” yang mengatakan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. *Workload* merupakan sejumlah kegiatan karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sesuai yang sudah ditetapkan (Purwati & Maricy, 2019). *Workload* mengacu pada jumlah pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan pada periode waktu tertentu. Tingkatan *workload* dapat bervariasi berdasarkan pada jenis pekerjaan karyawan tersebut. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan tekanan pada karyawan terhadap tugas yang harus diselesaikan sehingga karyawan dapat merasa cemas apabila tidak bisa menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Muslim juga mengatakan beban kerja yang terlalu banyak dapat menjadikan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Fitriantini et al (2019) terdapat pengaruh positif signifikan dari beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan, yang membuktikan apabila beban kerja yang dirasakan oleh karyawan tinggi, maka *turnover intention* karyawan akan semakin meningkat begitu sebaliknya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan karyawan PT. Mitra Prasmitha Selaras, penulis mengetahui adanya karyawan yang memiliki niat keluar dari perusahaan karena ada peluang bekerja di perusahaan lain. Beberapa alasan yang menjadi pemicu karyawan keluar dari perusahaan tersebut yaitu karena karyawan tersebut mengetahui adanya lowongan pekerjaan di perusahaan lain dan ada yang memiliki tawaran untuk bekerja di

tempat lain. *Alternative job opportunity* merupakan peluang kerja alternatif yang fokus pada jalur karir seorang karyawan atau pilihan pekerjaan yang berbeda dengan pekerjaannya saat ini. Peluang alternatif dipilih karena beberapa alasan, seperti mencari keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, mengeksplorasi diri untuk pekerjaan yang berbeda dan lainnya.

Penelitian Mobley dalam Ramlawati et al (2021) mengatakan ketika karyawan melihat lebih banyak alternatif pekerjaan di luar perusahaan yang sekarang dan dinilai dapat memberikan keuntungan serta manfaat yang lebih, maka karyawan akan memilih alternatif eksternal tersebut. Jika karyawan tidak merasakan kepuasan dengan pekerjaan mereka saat ini, maka karyawan tersebut akan memilih alternatif eksternal yang dinilai lebih menguntungkan karyawan tersebut. Sebagai contoh, karyawan lebih bisa mengembangkan potensi diri mereka di tempat yang baru, karyawan juga bisa merasakan ketenangan dan kepuasan saat bekerja ditempat yang baru berdasarkan pilihan pada alternatif eksternal. *Alternative job opportunity* menjadikan peluang bagi karyawan yang berniat untuk keluar dari perusahaannya saat ini. Perusahaan harus bisa memberikan peluang kepada karyawan untuk pertumbuhan yang besar atau peluang karyawan untuk pengembangan diri di perusahaan. Jika perusahaan gagal, maka karyawan secara aktif mulai mencari pekerjaan alternatif dan pencarian yang dirasa dapat memberikan peluang keuntungan yang lebih besar (Negrin & Tzafirir, 2004) yang dikutip oleh (Hills, 2006). Ramlawati et al (2021) dalam penelitiannya mengatakan korelasi positif dan signifikan antara persepsi peluang alternatif eksternal dengan *turnover*

intention. Penelitian terdahulu yaitu, (Dardar et al., 2012; Ing-San & Jyh-Huei 2006; Rahman et al., 2012) dalam (Albalawi et al., 2019) berpendapat bahwa ada korelasi positif pengaruh *Alternative job opportunity* terhadap turnover intention karyawan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang ditemukan oleh penulis, maka penulis akan meneliti **Pengaruh *Burnout*, *Workload*, dan *Perceived Alternative Job Opportunity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Tetap Bagian *Rolling* di PT. Mitra Prasmitha Selaras.**

1.2. Rumusan Masalah

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi/perusahaan dan apabila SDM tersebut dikelola dengan manajemen yang baik, maka dapat menciptakan hasil sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan merupakan aset yang dimiliki suatu perusahaan sebagai pelaku utama jalannya perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan seluruh karyawannya dengan baik agar karyawan yang memiliki kualifikasi baik dalam pekerjaannya tidak memiliki niat atau keinginan untuk keluar dari perusahaan atau pindah ke perusahaan lain (*turnover intention* karyawan) karena kurangnya perhatian dari perusahaan. Niat keluar seorang karyawan dari perusahaan bisa disebut dengan *turnover intention* karyawan. Banyak pemicu *turnover intention* karyawan, salah satunya bisa terjadi jika seorang karyawan tidak puas dengan pekerjaannya saat ini. Berdasarkan permasalahan atau fenomena yang telah

penulis uraikan pada latar belakang, maka diperoleh rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *Burnout* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan tetap bagian *rolling* di PT. Mitra Prasmitha Selaras?
2. Apakah *Workload* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan tetap bagian *rolling* di PT. Mitra Prasmitha Selaras?
3. Apakah *Perceived Alternative Job Opportunity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan tetap bagian *rolling* di PT. Mitra Prasmitha Selaras?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis menemukan batasan masalah pada penelitian ini agar fokus pada tujuan awal penelitian dan untuk menghindari adanya penyimpangan dengan membatasi variabel penelitian tentang *burnout*, *workload*, *perceived alternative job opportunity*, dan *turnover intention* karyawan tetap bagian *rolling* pada PT. Mitra Prasmitha Selaras.

1. *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan keinginan seorang keryawan untuk berpidah, berhenti, maupun keluar dari tempat bekerja yang dilakukan secara sukarela atau dari kemauan sendiri atau keputusan dari organisasi/perusahaan (Hasyim & Jayantika, 2021). Menurut Mobley (1986) dalam Purba et al (2023) ada saatnya karyawan berpikir untuk pindah kerja ke tempat yang dirasa lebih baik daripada tempat kerja yang sekarang. Tiga indikator *turnover intention*, yaitu:

- a. Pikiran untuk keluar dari perusahaan (*thinking of quitting*)
- b. Intensi untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search*)
- c. Intensi untuk keluar dari perusahaan (*intention to quit*)

2. *Burnout*

Burnout merupakan kondisi seorang karyawan yang merasakan kelelahan fisik, emosional maupun mental. Karyawan yang merasakan burnout akan memiliki rasa penurunan motivasi, perasaan putus asa atau depresi, peningkatan ketegangan, kesulitan konsentrasi, dan penurunan kinerja. *Burnout* dapat dipicu oleh tekanan kerja yang tinggi, adanya tuntutan yang berlebihan, dan kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja. Menurut Caputo (1991) dalam (Purba et al., 2023) penyebab burnout pada karyawan mencakup dua faktor yaitu eksternal (faktor berasal dari lingkungan) dan internal (faktor dari kehidupan pribadi atau personal). Menurut Pines, A., & Aronson (1989) ada tiga indikator *burnout*, yaitu:

- a. Kelelahan fisik
- b. Kelelahan emosional
- c. Kelelahan mental

3. *Workload*

Workload adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stress seperti pekerjaan yang mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stress kerja Riggio (2000:250) dalam (Ali et al., 2022). *Workload* atau beban kerja merupakan sejumlah tugas,

tanggung jawab maupun pekerjaan yang harus dikerjakan atau diselesaikan oleh karyawan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

Menurut Koesomowidjojo (2017) terdapat tiga indikator *workload*, yaitu:

- a. Penggunaan waktu kerja
- b. Target yang harus dicapai
- c. Kondisi pekerjaan

4. *Perceived Alternative Job Opportunity*

Ketika karyawan lebih menilai bahwa pencarian kerja atau peluang kerja di tempat lain dan karyawan membuat perbandingan biaya-manfaat antara pekerjaan saat ini dengan pekerjaan lain dirasa lebih memberikan banyak peluang, maka karyawan berpotensi keluar dari pekerjaannya saat ini. Menurut Ajzen (1985) dalam (Živković et al., 2023) seorang karyawan yang awalnya tidak berniat meninggalkan pekerjaannya saat ini, dapat dengan cepat mengubah niatnya jika muncul tawaran pekerjaan lain yang dinilai lebih baik daripada perusahaannya saat ini. Menurut Gerry Treuren (2013) dalam (Ningsih et al., 2020) ada 5 indikator dalam *Alternative Job Opportunity*, yaitu:

- a. Mudah menemukan pekerjaan lain,
- b. Mudah menemukan pekerjaan yang lebih baik,
- c. Mudah menemukan pekerjaan yang sama di tempat lain,
- d. Mengetahui beberapa alternatif pekerjaan lain,
- e. Memiliki tawaran pekerjaan baru.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan batasan masalah yang telah penulis uraikan, maka didapat tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention* karyawan tetap bagian *rolling* di PT. Mitra Prasmitha Selaras.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Workload* terhadap *Turnover Intention* karyawan tetap bagian *rolling* di PT. Mitra Prasmitha Selaras.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Alternative Job Opportunity* terhadap *Turnover Intention* karyawan tetap bagian *rolling* di PT. Mitra Prasmitha Selaras.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai oleh penulis, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini dapat membantu perluasan pemahaman tentang *burnout*, *workload*, *perceived alternative job opportunity*, dan *turnover intention*. Manfaat lain sebagai berikut:

- a. Penelitian ini dapat menjadi temuan baru bagi literatur akademik dan berkontribusi dalam penyebaran pengetahuan.
- b. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi atau wawasan baru bagi perusahaan, dapat meningkatkan kinerja perusahaan, mengidentifikasi peluang baru, mengurangi resiko, maupun dapat meningkatkan efisiensi operasional perusahaan.

- c. Penelitian pada PT. Mitra Prasmitha Selaras dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi masalah-masalah yang mungkin perlu dipecahkan. Hal ini dapat memicu inovasi maupun perubahan baru yang diperlukan untuk perbaikan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dapat membantu perusahaan dalam peningkatan kinerja, mengatasi masalah, dan pencapaian atau keberhasilan tujuan perusahaan.

Manfaat lain sebagai berikut:

- a. Penelitian ini memberikan informasi dan wawasan baru bagi penulis yang dapat meningkatkan peningkatan pengetahuan, pemahaman, dan kualitas hidup bagi penulis.
- b. Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan bagi perusahaan tentang hal-hal yang menjadi pemicu *turnover intention* karyawan di PT. Mitra Prasmitha Selaras.

