

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan memandang karyawan sebagai aset utama dalam mengejar keberhasilan, sehingga keberadaan sumber daya manusia (SDM) dianggap sangat penting untuk keberhasilan pelaksanaan operasi perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk mengelola dan memelihara SDM di dalam perusahaan dengan baik agar dapat secara efektif memenuhi tuntutan karyawan dan berhasil mencapai tujuan bersama perusahaan.

Ada tiga aspek yang berkontribusi terhadap pentingnya manajemen SDM dalam sebuah perusahaan, yaitu:

1. Berfungsi sebagai pendorong penting bagi keunggulan kompetitif perusahaan.
2. Pentingnya manajemen SDM sebagai komponen integral dari strategi perusahaan.
3. SDM memberikan pengaruh yang amat besar untuk kinerja organisasi.

Contoh suatu hal yang menjadi problematika pada suatu perusahaan yaitu *turnover intention* yang sangat lazim terjadi di era globalisasi. *Turnover* yang sering dikenal sebagai perputaran tenaga kerja, merujuk pada tingkat di mana karyawan meninggalkan perusahaan. *Turnover* adalah masalah signifikan yang dapat memberikan tantangan yang cukup besar bagi organisasi. Tingkat keseriusan pada *turnover* dapat meningkat jika karyawan yang keluar memiliki keterampilan dan keahlian yang sering dibutuhkan oleh perusahaan, atau jika mereka memegang

posisi penting yang dapat mengganggu efektivitas perusahaan. *Turnover intention* yang tinggi dapat menjadi hambatan atau menjadi memperlambat perkembangan perusahaan pada segi finansial serta segi kehilangan waktu dan peluang perusahaan untuk memanfaatkan kesempatan, Beban kerja dan *burnout* adalah faktor yang menjadi indikasi penyebab munculnya *turnover intention* pada perusahaan.

Turnover intention karyawan adalah kendala yang sering dialami dalam suatu perusahaan. Berdasarkan penelitian oleh (Purwati & Maricy, 2019) sekarang ini rasa ingin untuk berpindah dari pekerjaan atau *turnover intention* merupakan masalah yang sangat penting bagi berbagai perusahaan. Efek samping dari *turnover* karyawan dapat dirasakan pada kualitas serta keterampilan menggantikan karyawan yang meninggalkan perusahaan, yang pada akhirnya menyebabkan terjadinya penambahan biaya pengeluaran perusahaan ataupun biaya pelatihan yang telah diinvestasikan kepada karyawan, suatu kualitas yang dimiliki oleh karyawan tentu menjadi korbannya, dan biaya perekrutan karyawan (Kardiawan & Budiono, 2018). Pergantian karyawan atau *turnover intention* itu sendiri berupa berhentinya keanggotaan seseorang dalam suatu perusahaan, dengan pemberian imbalan oleh perusahaan tersebut.

Turnover intention karyawan dalam sebuah perusahaan salah satunya dapat disebabkan oleh adanya beban kerja. Tuntutan kerja dalam sebuah organisasi yang ditujukan kepada SDMnya tidak jarang terasa sebagai beban kerja yang berlebihan. Oleh sebab itu, amat penting untuk pihak perusahaan agar memahami faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* pada karyawan. Dalam hal beban kerja,

persepsi dari setiap karyawan pasti berbeda, apabila beban kerja karyawan menjadi jauh lebih tinggi tentu akan menyebabkan makin besar kemungkinan untuk memiliki persepsi tentang pekerjaannya, dan pada akhirnya dapat membuat seseorang memiliki pikiran supaya berhenti dan meninggalkan pekerjaan yang tengah mereka miliki kemudian mencari pekerjaan yang menurut mereka jauh lebih baik daripada pekerjaan yang sebelumnya.

Selain itu beban kerja begitu berpengaruh bagi perusahaan, memiliki beban kerja yang berat membawa tingkat tanggung jawab yang tinggi, karena meningkatnya beban kerja karyawan dengan tanggung jawab atau tugas tambahan. Perusahaan diharuskan memiliki kemampuan untuk menentukan tugas serta beban kerja yang tidak melebihi kapasitas. Beban kerja suatu perusahaan dapat memicu semangat para karyawan untuk berkembang atau dapat menjadi beban bagi mereka untuk melakukan pekerjaannya, sehingga membuat mereka tidak menyukai pekerjaannya (Hanaz, 2022).

Selain beban kerja, *burnout* juga berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. *Burnout* dapat dikatakan sebagai kejenuhan kerja, rasa lelah yang berlebihan pada fisik, mental, serta emosional karyawan yang muncul akibat stres ketika bekerja yang berkepanjangan, pada situasi yang membutuhkan emosional tinggi terlibat di dalamnya.

Ketatnya persaingan pada dunia bisnis saat ini menuntut karyawan supaya bekerja lebih giat dan keras agar mampu membantu tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut membuat karyawan merasa stres dalam bekerja karena selalu harus mencapai tujuan dari perusahaan, stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan

burnout. *Burnout* juga menjadi istilah yang digunakan oleh kaum milenial untuk menggambarkan perasaan kelelahan fisik, emosional, dan mental yang muncul oleh akibat pekerjaan. Hal tersebut selaras dengan (Chairiza et al., 2018), yakni *burnout* adalah sebuah kondisi yang dialami oleh pekerja yang memiliki ciri berkurangnya produktivitas kerja yang diakibatkan kelelahan psikologis reaksi jangka panjang terhadap tidak sesuainya lingkungan kerja dengan kompetensi yang dimiliki karyawan.

PT Swadaya Jaya Mandiri merupakan perusahaan yang berjalan dibidang manufaktur percetakan di Jl. Caringin No 18, Mustikasari, Kec. Mustika Jaya, Kota Bekasi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Human Resource Development (HRD) PT Swadaya Jaya Mandiri menunjukkan bahwa teriadinya tingkat *turnover intention* pada karyawan. Timbulnya tingkat *turnover intention* yang tergolong tinggi merupakan permasalahan yang cukup serius dalam perusahaan. Sehingga tanpa dukungan sumber daya yang kompeten, maka sebuah perusahaan akan menjadi tidak berkembang meskipun didukung oleh infrastruktur yang baik. Apabila tidak ditangani dengan baik, tentu dapat menghasilkan hal yang buruk bagi perusahaan. Berikut tabel data karyawan yang keluar dari tahun 2020-2023:

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri 2020 -2023

Keterangan	2020	2021	2022	2023
Total karyawan pada periode awal tahun	77	78	95	103
Jumlah karyawan yang masuk	15	36	39	17

Keterangan	2020	2021	2022	2023
Jumlah karyawan yang keluar	14	19	31	22
Persentase Turnover Karyawan	15,2%	16,67%	23,14%	18,34%

Sumber: PT Swadaya Jaya Mandiri 2023

Diketahui tingkat *turnover* karyawan tiap tahun meningkat dan meski jumlah karyawan dari awal periode hingga akhir periode selalu mengalami peningkatan, namun tidak sebanding dengan pekerjaan yang semakin banyak dilakukan karena penjualan yang meningkat. Menurut wawancara singkat dengan beberapa karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri, salah satu faktor terjadinya *turnover* pada perusahaan ini yaitu karena beban kerja, sehingga dalam hal ini, beban kerja yang tinggi akan menimbulkan niat karyawan untuk pindah ke perusahaan lain. Seperti hasil dari penelitian milik (Purwati & Maricy, 2019) yang menyatakan bahwasanya beban kerja memberikan pengaruh terhadap *turnover intention*. Hal tersebut mampu menjadi kesimpulan karena makin tingginya beban kerja karyawan, maka makin tinggi pula tingkat *turnover intention* pada karyawan dalam perusahaan.

Beban kerja yang cukup banyak terkhusus pada karyawan bagian produksi seperti, dalam satu bulan karyawan bagian produksi bisa mengerjakan proyek besar dengan jumlah proyek yang banyak, belum lagi mengerjakan tugas yang lainnya, beban pekerjaan bertambah dikarenakan adanya karyawan yang tidak hadir atau keluar dari perusahaan, karyawan lain akan *handle* pekerjaan selain dari jobdesknya atau tugasnya yang sama-sama memiliki *timeline* dan *timeline* tersebut sudah ditetapkan. Hal tersebut menyebabkan karyawan memiliki niat untuk

mengundurkan diri dari perusahaan ataupun sering dikenal dengan istilah dengan *turnover intention*. Setiap karyawan memiliki beban pekerjaan masing-masing yang sudah ditentukan ukuran penilaian hasil pekerjaannya diberikan Beban kerja yang cukup banyak, dengan tuntutan tersebut timbuinya *turnover intention*.

Penyebab *turnover intention* lainnya adalah *burnout* atau bisa di sebut kelelahan fisik, mental, dan emosional (Kusumawati & Dewi, 2021). Seperti penelitian yang dijalankan oleh (Saefullah, 2018) menunjukkan bahwasanya *burnout* menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut mampu menjadi kesimpulan karena semakin meningkatnya *burnout* pada karyawan sehingga akan dapat semakin meningkat juga tingkat *turnover intention*. *Burnout* terjadi terhadap setiap karyawannya akibat beban pada pekerjaannya yang terlalu banyak membuat karyawan menjadi kelelahan fisik terkadang karyawan juga memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu juga karyawan merasa jenuh dengan pekerjaannya saat ini. Kejenuhan dirasakan oleh setiap karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri, dikarenakan tugas yang dikerjakan setiap hari dirasakan berlebih dan berulang sehingga karyawan ingin mencari tantangan pekerjaan baru, mendapatkan fasilitas yang lebih baik, dan beberapa memutuskan mengundurkan diri untuk membuka usaha sendiri. Belum lagi dengan ajakan dari teman sesama karyawan yang mengajaknya untuk mencari pekerjaan baru, hal ini berdampak terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Swadaya Jaya Mandiri karena faktor beban kerja serta juga faktor *burnout*. Memahami hubungan antara beban kerja, *burnout*, dan *turnover intention*, perusahaan mampu melakukan pengambilan berbagai langkah yang lebih baik untuk mempertahankan agar

karyawan tetap produktif serta memaksimalkan kualitas kerja mereka dengan menciptakan lingkungan yang mendukung.

Penelitian ini sebelumnya sudah banyak dilakukan, dari penelitian (Astuti et al., 2023) dapat diambil kesimpulan bahwasanya beban kerja secara parsial memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal tersebut tidak selaras dengan hasil dari penelitian (Purwati et al., 2020) yang mengungkapkan bahwasanya beban kerja tidak memiliki pengaruhnya dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Pada penelitian milik (Chairiza et al., 2018) membuktikan adanya pengaruh yang signifikan oleh *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan (Sundari & Meria, 2022) yang menyimpulkan bahwasanya *burnout* memiliki pengaruhnya yang positif serta tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. (Wardati et al., 2017) berdasarkan penelitiannya juga meyakini adanya pengaruh positif oleh beban kerja dan *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan.

Menurut permasalahan tersebut karena itu dilakukan penelitian ini yang berjudul “PENGARUH BEBAN KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT SWADAYA JAYA MANDIRI”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Beban Kerja (X_1) berpengaruh terhadap *Turnover intention* karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri?
2. Apakah *Burnout* (X_2) berpengaruh terhadap *Turnover intention* karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri?

3. Apakah Beban Kerja (X_1) dan *Burnout* (X_2) berpengaruh terhadap *Turnover intention* karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Melakukan pengujian dan menjalankan analisis terkait pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap *Turnover intention* karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri.
2. Melakukan pengujian dan melakukan analisis terkait pengaruh *Burnout* (X_2) terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri.
3. Melakukan pengujian dan melakukan analisis terkait pengaruh Beban Kerja (X_1) dan *Burnout* (X_2) terhadap *Turnover intention* karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademik atau Ilmu Pengetahuan
Memberikan gambaran terkait dengan pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan yang memiliki harapan melalui hasil penelitian tersebut dapat membantu menambah kekuatan kepada hasil penelitian yang terdahulu serta dapat meningkatkan literatur dan wawasan yang telah ada.
2. Bagi Peneliti
Menyalurkan beberapa masukan guna melakukan penelaahan secara lebih dalam terkait pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan agar bisa menjadi masukan yang dapat

menunjang perusahaan dalam melaksanakan kegiatan perusahaan agar lebih baik.

3. Bagi Instansi

Menjadi masukan untuk mengurangi beban kerja dan *burnout* dengan tujuan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan pada jangka panjang.

1.5 Batasan Masalah

1. Penelitian dilaksanakan pada karyawan yang bekerja di PT Swadaya Jaya Mandiri
2. Variabel independen di penelitian ini yaitu Beban Kerja dan *Burnout*.
3. Variabel dependen di penelitian ini yaitu *Turnover intention*.

1.6 Sistematika Penulisan

Agar lebih memiliki arah yang pasti dalam penulisan skripsi ini, maka akan digambarkan secara menyeluruh penyusunan penelitian ini dengan cara sistematis yang terdiri atas beberapa bab menggunakan susunan seperti berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Memuat latar belakang tingkat *turnover* yang tinggi dalam perannya sebagai masalah besar bagi perusahaan, terutama dalam era globalisasi. *Turnover* ataupun pergantian tenaga kerja dalam suatu perusahaan spresi nyata dari niat pergantian karyawan di dalam perusahaan. Hal ini dapat menjadi masalah yang signifikan bagi organisasi, dengan beban kerja dan *burnout* menjadi variabel kunci yang berkontribusi terhadap niat *turnover*. Rumusan masalah dan tujuan pada penelitian ini yakni menguji dan menganalisis pengaruh Beban Kerja (X_1) dan *Burnout* (X_2)

terhadap *Turnover intention* karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menyajikan berbagai manfaat untuk berbagai pihak yang memiliki kepentingannya terhadap hasil penelitian ini, seperti akademik, peneliti selanjutnya serta instansi. Selain itu, dalam bab ini juga memberikan penjelasan terkait batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Memuat penjelasan terkait landasan teori variabel yang diteliti pada penulisan skripsi ini, meliputi berbagai teori yang berperan sebagai landasan acuan teori yang dipergunakan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yang juga berisi penelitian serta dan pengembangan hipotesis. Variabel yang diteliti pada penelitian ini ada 3 yakni Beban Kerja (X_1), *Burnout* (X_2) serta terhadap *Turnover intention* (Y). Beban kerja merujuk pada serangkaian tugas ataupun kegiatan yang harus dilakukan penyelesaiannya oleh karyawan pada kurun jangka waktu tertentu (Wardati et al., 2017). *Burnout* adalah suatu kondisi psikologis yang muncul akibat tidak efektifnya dari strategi coping pada individu dalam menghadapi sumber stres yang dialami. *Turnover intention* merupakan niat untuk berganti pekerjaan atau berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam bentuk mengundurkan diri ataupun berpindah ke perusahaan yang lainnya sebab tidak merasakan kenyamanan serta menginginkan pekerjaan yang jauh lebih baik

BAB III METODE PENELITIAN

Penelitian ini ditulis mempergunakan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif yakni jenis penelitian yang menciptakan pengetahuan yang didapatkan dengan menguanakan statistic atau metode kuantifikasi (pengukuran) lainnya.

Teknik Analisa data dalam penelitian yang terbentuk dari 2 variabel dependen/eksogen berupa beban kerja dan *burnout*, variabel dependen/endogen yaitu *turnover intention* maka penelitian ini menggunakan metode SEM PLS (Structural Equation Modeling Partial Least Square) melalui *software* Smart PLS untuk menjalankannya. Pada bab ini juga dijelaskan sampel serta teknik pengambilan sampel, sumber dan jenis data, waktu dan tempat penelitian, lalu metode pengumpulan data dan metode analisis data yang dipergunakan pada penelitian ini.

BAB IV PEMBAHASAN

Memuat deskripsi/gambaran dari analisa data penelitian yang berisi jawaban responden berdasar pada kriteria jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan terakhir, serta usia, serta analisis hasil pengolahan data untuk hipotesa penelitian ini. Analisa data deskriptif responden untuk memberikan gambaran secara umum kriteria dan kecenderungan responden dalam memberikan jawaban atas kuesioner yang mengacu kepada indikator-indikator variabel penelitian. Analisa data di penelitian ini memakai Structural Equation Modeling (SEM) melalui program Partial Least Square (PLS) yang dalam menganalisa data dijalankan mempergunakan cara model pengukuran (*outer model*) serta model struktural (*inner model*). Responden penelitian ini adalah karyawan serta staf PT Swadaya Jaya Mandiri. Jumlah responden 100 yang secara strata profesi terdiri dari karyawan / staff, sales, dan operator produksi finishing. Berdasar kepada hasil uji hipotesis mampu dibuat sebuah kesimpulan bahwasanya hipotesis (H1) diterima ketika beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dapat dilihat bahwa hasil pengujian

hipotesis pada variabel beban kerja pada nilai t tabel sejumlah 1,96 Maka nilai t hitung $6,015 > 1,96$ yang menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima yang artinya variabel beban kerja (X_1) memiliki pengaruh terhadap variabel *turnover intention* (Y). Berdasarkan hasil uji hipotesis juga mampu dihasilkan kesimpulan bahwasanya hipotesis (H2) diterima ketika *burnout* mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* bisa dilihat bahwa hasil pengujian hipotesis pada variabel *burnout* dengan nilai t hitungnya adalah 4,723 serta nilai t tabel sebesar 1,96 Maka nilai t hitung $4,723 > 1,96$. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *burnout* yang dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima.

BAB V PENUTUP

Menurut hasil dari penelitian bahwasanya beban kerja memiliki pengaruhnya yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* maka semakin tinggi *beban kerja* semakin tinggi juga kemungkinan *turnover intention*. Beban Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *Turnover intention*. Sehingga mampu didapatkan kesimpulan bahwasanya semakin tinggi beban kerja pada karyawan, maka dapat semakin tinggi juga *turnover intention* yang terjadi pada karyawan. Berdasarkan hasil dari penelitian bahwasanya *burnout* berpengaruh positif serta bersifat signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga mampu dihasilkan kesimpulan bahwasanya semakin tinggi tingkat *burnout* pada karyawan, maka menimbulkan semakin tinggi pula *turnover intention* yang terjadi pada karyawan.

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian, maka diperlihatkan implikasi manajerial bagi perusahaan bagi beban kerja yaitu memberikan saran untuk

perusahaan agar terus memperhatikan dan mengevaluasi beban kerja karyawannya, agar para karyawan tersebut dapat mengerjakan tugasnya sesuai dengan kemampuannya dan lebih merasa sudah sesuai dengan waktu dan tenaga yang mereka gunakan. Untuk *burnout* disarankan untuk memperhatikan kondisi psikis karyawannya. Untuk *turnover intention* disarankan kepada perusahaan untuk menekan tingkat tingginya *turnover intention* adalah mengevaluasi kembali beban kerja yang diembankan kepada karyawan serta *burnout* yang dialami karyawan. Bagi peneliti berikutnya, supaya peneliti yang berikutnya menjalankan suatu penelitian di luar variabel bebas yang dipergunakan di penelitian ini, contohnya berbagai faktor yang memiliki pengaruhnya pada beban kerja serta *burnout* untuk *turnover intention* karyawan.

