

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Tubuh manusia dirancang untuk melakukan aktivitas kerja. Adanya masa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh tubuh, memungkinkan kita untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Pekerjaan disatu pihak mempunyai arti penting bagi kemajuan dan peningkatan prestasi. Di pihak lain, dengan pekerjaan berarti tubuh akan menerima beban dari luar tubuhnya. Dengan kata lain bahwa setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan . Beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun beban mental/kognitif. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Menurut Suma'mur (1984) bahwa kemampuan seorang tenaga kerja berbeda dari satu kepada yang lainnya dan sangat tergantung dari tingkatan ketrampilan, kesegaran jasmani, keadaan gizi, jenis kelamin, usia dan ukuran tubuh dari pekerjaan yang bersangkutan.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud,

tanpa peran aktif karyawan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah suatu hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa keorganisasi sehingga karyawan tidak dapat sepenuhnya diatur dan dikuasai seperti mengatur mesin-mesin, modal, gedung, dan lain-lain tetapi harus diatur oleh teori-teori manajemen yang mengfokuskan mengenai peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal (Suwatno dan Priansa, 2011).

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa, yang meliputi perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia (Notoadmojo 2003, dalam Anita *et al.*, 2013), karena itu setiap organisasi dituntut lebih proaktif dalam meningkatkan kualitas anggotanya dan menstimulasi mereka agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai bidangnya masing-masing (Anita *et al.*, 2013).

Salah satu faktor yang mempengaruhi SDM adalah beban kerja. Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang

didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan (Hart dan Staveland dalam Tarwaka, 2011). Beban kerja biasanya dapat memacu ke stres kerja, stres kerja dapat dilihat dari suara yang muncul dari keluhan-keluhan seputar masalah pekerjaan. Yaitu keluhan tentang banyaknya beban pekerjaan yang harus diselesaikan karena sebagian karyawan kurang memanfaatkan waktu yang ada sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Keadaan ini menimbulkan akumulasi atau penumpukan pekerjaan, yang pada akhirnya akhirnya akan menjadi beban yang harus segera diselesaikan, sehingga beban yang semakin bertambah akan mengakibatkan karyawan menjadi stres (Tunjungsari, 2011).

Faktor berikutnya merupakan motivasi kerja. Murti (2013) dalam penelitiannya mengungkapkan pegawai akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhi kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja. Prabu (2005) juga menyatakan bahwa secara bersama-sama seluruh variabel bebas faktor motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini menunjukkan tinggi faktor motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. beban kerja juga dapat mempengaruhi motivasi kerja terhadap pegawai, dan hal ini didukung oleh penelitian Anita *et al.* (2013) mengungkapkan terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja dan motivasi kerja. Suwatno & Priansa (2011) juga menyatakan kepuasan

karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja sulit didefinisikan karena rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat di pengaruhi dan di ubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun luar lingkungan kerja. sedangkan stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak teratasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di luarnya (Siagan, 2008). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja juga dpengaruhi beban kerja.

Jika permasalahan seperti diatas tidak segera di pecahkan beban kerja terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan stres kerja juga akan berdampak pada *turnover intention* pada karyawan. Menurut Hartono (2002) *turnover intention* merupakan kadar atau intentitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan baru. biasanya *turnover* juga disebabkan oleh alasan gaji, kondisi kerja atau organisasi lain yang dirasa jauh lebih baik. Turnover juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja , semakin tidak puas seseorang maka akan semakin tinggi tingkat dorongan untuk melakukan *turnover* (Nayaputra,2011). Hal ini di dukung oleh penelitian Widiawati *et al.* (2016) motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Dan juga hasil penelitian Hidayati dan Trisnawati

(2016) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat *turnover intention*.

Seperti yang terjadi di PT.Duta Multi Megah Wahana yaitu perusahaan yang berdiri sudah lebih dari 40 tahun, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kaca mata dan merupakan perusahaan yang berdiri dibawah naungan PT. Domba Mas Group. Dan berlokasi di Jalan Kapuk Pulo No. 46, RT.1/RW.1, Kapuk, Cengkareng Kota Jakarta Barat. Perusahaan ini mempunyai tingkat beban kerja dalam hal waktu yang lebih dari 8 jam yaitu sekitar 10 sampai 12 jam dan pekerjaan yang cukup tinggi berdasarkan hasil survey saya secara langsung terhadap karyawan dan HRD PT. Duta Multi Megah Wahana namun perusahaan ini mempunyai tingkat *Turnover Intention* yang cukup rendah .

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Duta Multi Megah Wahana Di Wilayah Kapuk, Cengkareng, Jakarta Barat)**”

1.2. Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Adanya beban kerja yang tinggi dari segi waktu dan tugas yang menyebabkan ketidakseimbangan terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention* pada perusahaan PT. Duta Multi Megah Wahana.
2. Adanya kemungkinan karyawan mengalami gangguan psikologi yang disebabkan oleh adanya beban kerja dan kurangnya motivasi kerja serta kepuasan kerja yang dikhawatirkan berujung kearah *turnover intention*.
3. Karyawan di tuntutan untuk bekerja secara maksimal dengan hasil yang maksimal tanpa memahami besar kecilnya beban kerja yang di tanggung oleh karyawan.

1.2.2. Pembatasan masalah

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Duta Multi Megah Wahana baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja lebih dari satu tahun dan berusia diatas 21 tahun. Karena diasumsikan bahwa jangka waktu kerja satu tahun adalah waktu yang cukup untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja.
2. Penulis membatasi sampel dengan jenis pekerjaan yang memiliki tingkat jam kerja tinggi dengan perbedaan jam kerja atau *shift* pada perusahaan PT. Duta Multi Megah Wahana yang berlokasi di wilayah kapuk, cengkareng.

3. Penulis membatasi penelitian ini yang diasumsikan berhubungan dengan *turnover intention* karyawan yang diukur melalui tingkat beban kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan stres kerja pada Karyawan Perusahaan PT. Duta Multi Megah Wahana di Wilayah Kapuk, Cengkareng, Jakarta Barat.

1.3. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Duta Multi Megah Wahana ?
2. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Duta Multi Megah Wahana ?
3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. Duta Multi Megah Wahana ?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Duta Multi Megah Wahana ?
5. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Duta Multi Megah Wahana ?
6. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Duta Multi Megah Wahana ?
7. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Duta Multi Megah Wahana?
8. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Duta Multi Megah Wahana?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Duta Multi Megah Wahana.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Duta Multi Megah Wahana.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. Duta Multi Megah Wahana.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Duta Multi Megah Wahana.
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Duta Multi Megah Wahana.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Duta Multi Megah Wahana.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Duta Multi Megah Wahana.
8. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Duta Multi Megah Wahana.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini bermanfaat untuk mengetahui pokok persoalan yang terjadi terhadap beban kerja suatu perusahaan tanpa menyebabkan intensi keluar dalam perusahaan tersebut.
2. Sebagai sumbangan penting untuk memperluas wawasan dan dapat dijadikan sebagai rujukan penelitian selanjutnya.

1.5.2. Manfaat Praktis

1.5.2.1. Manfaat Bagi Penulis

Sebagai langkah awal dalam menerapkan ilmu dan teori Manajemen Sumber Daya Manusia dalam membuat penelitian ini dan menambah wawasan mengenai Beban Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja dan *Turnover Intention*.

1.5.2.2. Manfaat Bagi Perusahaan

Untuk meningkatkan wawasan yang luas dan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam mengatasi masalah beban kerja terhadap karyawan PT. Duta Multi Megah Wahana.