

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keluar masuknya karyawan selalu menjadi perhatian utama yang dihadapi oleh perusahaan besar maupun kecil. *Turnover* mengacu pada kenyataan mutlak yang dihadapi oleh perusahaan dalam jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi dalam periode tertentu.

Turnover yang tinggi dapat menyebabkan organisasi menjadi kurang efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman. Untuk itu, perusahaan perlu melihat bagaimana *Turnover Intention* yang terjadi di dalam perusahaan, supaya dapat menentukan kebijakan dan mengatasinya agar *Turnover Intention* dapat diminimalisir. Ketika tingkat *Turnover Intention* di suatu perusahaan tinggi, maka akan banyak dampak yang ditimbulkan bagi perusahaan, seperti harus mengeluarkan biaya yang tinggi untuk merekrut karyawan baru, orientasi, lembur, dan pengawasan (Solehah & Ratnasari, 2019). Keinginan *resign* merujuk pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi. Hal ini belum diwujudkan dalam tindakan yang pasti untuk meninggalkan organisasi. *Turnover Intention* dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan melalui hilangnya aset manusia yang berbakat (Sandy, 2019). Persoalan *turnover* juga terjadi di perusahaan media. Saat ini, bisnis media juga terbilang tinggi tingkat *turnover*nya.

Pasalnya, profesi jurnalis yang menjadi ujung tombak dari suatu perusahaan media juga sering terjadi *Turnover Intention*. Meski, alasannya keluar masuknya jurnalis dari perusahaan media beragam. Ada yang pindah profesi, ada yang mutasi ke daerah lain dan ada yang memang ingin keluar karena merasa bukan passionnya. Selain itu, faktor yang mempengaruhi keinginannya untuk keluar dari tempat kerjanya pun bermacam-macam. Misalnya, beban kerja yang terlalu berat, kompensasi yang tidak sesuai ataupun lingkungan kerja yang tidak mendukung. Hal tersebut yang biasanya menjadi penyebab kepuasan kerja dari seorang jurnalis merasa kurang.

Untuk melaksanakan tugas perusahaan, diperlukan tenaga kerja yang berkualitas yang sesuai dengan keahlian yang diperlukan. Dengan tenaga kerja yang berkualitas, dalam pelaksanaan tugasnya dituntut untuk harus selalu mengutamakan prinsip efisien dan efektif, sehingga dapat diciptakan kemajuan serta peningkatan produksi perusahaan. Di perusahaan media, salah satu tenaga kerja yang memiliki peran penting adalah jurnalis. Biasanya, para jurnalis ini berada dalam naungan divisi redaksi. Nyawanya sebuah perusahaan media. Maka dari itu, beban kerja dari seorang jurnalis terbilang tidak mudah untuk dilakukan oleh sebagian orang jika tidak didasari *passion* dan minat dalam bidang menulis. Salah satu faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* jurnalis adalah beban kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan

dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Dalam hal ini, jurnalis yang memiliki keinginan keluar dari profesinya kemungkinan merasa kondisi beban kerja nya ada di yang nomor dua, yakni *over capacity*.

Sulastri & Onsardi (2020) mengembangkan beban kerja dalam 2 skala penilaian, yaitu:

(1) Faktor eksternal

Faktor eksternal terbagi atas tugas-tugas yang diberikan, kompleksitas pekerjaan, lamanya waktu kerja dan istirahat.

(2) Faktor internal

Faktor internal terbagi atas motivasi, persepsi, keinginan dan kepuasan. Selain beban kerja, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada keputusan jurnalis untuk keluar dari profesinya. Sebab, lingkungan kerja sedikit banyak memberikan impact pada para pekerja. Jika lingkungan kerjanya nyaman dan supportif, meski beban kerjanya berat akan tetap menikmatinya dengan suka duka. Begitupun, sebaliknya.

Hal itu senada dengan pendapat, Isyandi (2004 : 134), Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negative terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Sedangkan menurut Nitisemito (2000 : 109) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang

ada di sekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang di bebaskan kepadanya. Artinya, bukan hanya beban kerja yang berat, namun beban kerja yang ringan pun dapat menjadi salah satu faktor keinginan jurnalis untuk *resign* jika lingkungan kerjanya tidak mendukung.

Beban kerja dan lingkungan kerja tentunya berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Karena kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*. Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja yang meliputi perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan, melalui penilaian suatu pekerjaan sebagai rasa penghargaan dalam mencapai salah satu nilai pekerjaan yang esensial (Pawesti & Wikansari, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh (Setiyanto & Hidayati, 2017) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Menurut Lommatzsch & van Oterendorp (2024), kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang

Menurut Castaldo et al., (2023). Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting dalam bidang psikologi industri adalah mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif. Untuk itu, perlu diperhatikan agar karyawan sebagai penunjang terciptanya produktivitas kerja dalam bekerja

senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa sehingga akan tercipta kepuasan kerja para karyawan (Prayudi, 2021).

Kepuasan kerja akan berbeda pada masing-masing individu. Sangat sulit untuk mengetahui ciri-ciri kepuasan dari masing-masing individu. Namun demikian, cerminan dari kepuasan kerja itu dapat diketahui. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan faktor sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan (Syahputra & Jufrizen, 2019). Bagi seorang jurnalis, kepuasan kerja ini yang akan menjadi titik penentu apakah mereka dapat menerima beban kerja yang berat karena lingkungan kerjanya sangat nyaman. Yang menerima, akan tetap *stay* pada profesinya, dan yang keberatan akan beralih pada lain profesi. Bagitupun pada kasus beban kerja ringan namun lingkungan kerja tidak mendukung, maka sebagian jurnalis juga akan tetap memilih *resign*. Hal tersebut terjadi karena kepuasan kerja masing-masing jurnalis berbeda-beda. Oleh karena itu, kepuasan kerja ini juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Jurnalis yang ada di kabupaten Bangkalan juga mengalami hal serupa. Hasil wawancara sementara dengan salah satu Ketua Asosiasi jurnalis di Bangkalan mengatakan demikian. Beban kerja yang tinggi membuat sebagian dari mereka memilih tidak melanjutkan profesinya sebagai jurnalis. Namun, masih ada yang tetap bertahan meski sebenarnya ingin keluar dari pekerjaannya, karena sudah nyaman dengan lingkungan kerjanya. Ada juga yang merasa beban kerjanya rendah namun tidak cocok dengan lingkungan

kerjanya, sehingga tetap memilih *resign*. Hal itu, karena kepuasan kerja dari masing-masing jurnalis di Bangkalan tidak sama.

Dari Data Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bangkalan, Jurnalis yang ada di kabupaten Bangkalan pada tahun 2022 sebanyak 90 jurnalis. Sedangkan, pada tahun 2023 sebanyak 88, dan pada tahun 2024 sebanyak 105 jurnalis. Dari data tersebut, terlihat jumlah jurnalis tiap tahunnya mengalami perubahan, artinya dapat dikatakan tingkat *Turnover Intention* pada jurnalis yang ada di kabupaten juga cukup tinggi.

Tabel 1.1 Data Jurnalis Kabupaten Bangkalan

Tahun	Jumlah jurnalis awal tahun	Jumlah jurnalis masuk	Jumlah jurnalis keluar	Jumlah jurnalis akhir tahun	Persentase turnover
2022	90	6	8	88	8,9%
2023	88	21	4	105	4,1%
2024	105	4	23	86	24%

Sumber : Dinas Kominfo Kabupaten Bangkalan

Dari data Tabel 1.1 di atas terlihat tingkat Persentase turnover pada jurnalis yang ada di Kabupaten Bangkalan pada tahun 2022 sebesar 8,9%. Sedangkan, pada tahun 2023 sebesar 4,1% dan meningkat pada tahun 2024 yakni tingkat turnover mencapai 24%.

Terdapat banyak variabel yang berpengaruh terhadap *turnover*, sehingga untuk mengurangi tingkat *turnover* tersebut, kita harus mengidentifikasi penyebab dan cara menanganinya (Dessler, 2015). Penyebab tingginya *turnover* pada Jurnalis yang ada di Kabupaten Bangkalan tersebut diduga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja yang dirasakan para jurnalis. Penting bagi perusahaan media untuk melakukan

evaluasi secara berkala guna untuk meminimalisir angka *Turnover Intention*. Sebelumnya telah dilakukan wawancara awal terhadap beberapa ketua asosiasi jurnalis di Kabupaten Bangkalan untuk mengetahui kondisi dasar bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja di lingkungan jurnalis. Hasil wawancara awal tersebut akan dijadikan acuan dalam penelitian ini nantinya, yang mana dapat dilihat di tabel 1.2, 1.3, dan 1.4

Tabel 1.2 Beban Kerja Jurnalis di Kabupaten Bangkalan

Beban Kerja	Target	Realisasi
Produksi berita harian	5-10 berita per hari	3-7 berita per hari
Jam kerja harian	8 Jam per hari	Lebih dari 8 jam bahkan kadang harus siaga 24 jam
Mengumpulkan berita berbasis isu	Isu terkini	Penulisan berita isu terkini berbenturan dengan target berita harian

Sumber: Asosiasi Jurnalis di Kabupaten Bangkalan

Berdasarkan hasil wawancara awal pada Tabel 1.2 Beban kerja Jurnalis di Kabupaten Bangkalan menunjukkan bahwa jam kerja yang berlebih menjadi salah satu beban kerja yang sering terjadi pada jurnalis. Bahkan ketika jurnalis sedang libur pun, sifat pekerjaan mereka sering kali membuat mereka kembali bekerja. Hal itu karena tuntutan deadline yang diharuskan setor berita di jam yang sudah sepakati. Padahal, proses pencarian berita tidak semudah yang dibayangkan, karena harus mengatur jadwal dengan narasumber sehingga jurnalis harus bekerja dalam tekanan waktu yang ketat. Dengan beban kerja yang berat dan tekanan yang terus-menerus, tidak mengherankan jika banyak jurnalis merasa terbebani, sehingga alternatif lainnya adalah berkeinginan untuk beralih profesi.

Tabel 1.3 Lingkungan Kerja Jurnalis di Kabupaten Bangkalan

Lingkungan Kerja	Target	Realisasi
Kantor Redaksi	Jurnalis bekerja di ruang yang dilengkapi komputer	Tidak semua perusahaan media mempunyai kantor redaksi
Hubungan kerja jurnalis dan pimpinan	Mempunyai hubungan kerja yang baik	Tidak semua jurnalis memiliki hubungan kerja yang baik dengan pimpinan
Hubungan kerja sesama jurnalis	Mempunyai hubungan kerja yang baik	Masih sering terjadi gap antara jurnalis senior dan junior

Sumber: Asosiasi Jurnalis di Kabupaten Bangkalan

Berdasarkan hasil survei awal pada Tabel 1.3 lingkungan kerja Jurnalis di Kabupaten Bangkalan menunjukkan kriteria masih kurang baik, karena faktor eksternal dan internal di tempatnya bekerja belum optimal. Misalnya, dari segi ruangan yang dibutuhkan. Ataupun, hubungan antara atasan dan bawahan serta hubungan antar sesama jurnalis tidak membuat mereka nyaman di lingkungan kerja mereka.

Tabel 1.4 Kepuasan Kerja pada Jurnalis di Kabupaten Bangkalan

Kepuasan Kerja	Target	Realisasi
Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	Jurnalis merasa puas dengan pekerjaannya	Tidak semua jurnalis puas dengan pekerjaannya
Kesempatan terhadap gaji	Ada kenaikan gaji secara berkala	Tidak semua perusahaan media menaikkan gaji jurnalis secara berkala
Kesempatan Promosi	Ada jenjang karir	Tidak semua jurnalis mempunyai kesempatan promosi

Sumber: Asosiasi Jurnalis di Kabupaten Bangkalan

Dari Tabel 1.4 menunjukan bahwa masih banyak jurnalis yang merasa kurang puas. Hal ini menunjukkan kurang puasnya jurnalis diakibatkan oleh

kesempatan untuk kenaikan gaji secara berkala tidak mereka dapatkan. Selain itu, kesempatan untuk jenjang karir juga tidak didapatkan. Karena itu hal tersebut sering kali membuat jurnalis merasa jenuh yang mengakibatkan rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaannya itu muncul.

Penelitian ini di latarbelakangi adanya gap antara penelitian sebelumnya. Seperti penelitian yang dilakukan Muhammad Tegar Irsyadi et al., (2023) dengan judul “*The infulence of work environment and workload on turnover intention with job satisfaction as an intervening in IZI*” yang menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja memediasi beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Didik Hariyanto et al., (2022) dengan judul “*The influence of workload and environment on turnover intention through satisfaction and organizational commitment*” yang menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus pada Jurnalis di Kabupaten Bangkalan).

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Jurnalis di Kabupaten Bangkalan ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Jurnalis di Kabupaten Bangkalan ?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Jurnalis di Kabupaten Bangkalan ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Jurnalis di Kabupaten Bangkalan ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Jurnalis di Kabupaten Bangkalan ?
6. Apakah beban kerja dimediasi kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Jurnalis di Kabupaten Bangkalan ?
7. Apakah lingkungan kerja dimediasi kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Jurnalis di Kabupaten Bangkalan ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* pada Jurnalis di Kabupaten Bangkalan
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* pada Jurnalis di Kabupaten Bangkalan
3. Menganalisis dan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Jurnalis di Kabupaten Bangkalan
4. Menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap

kepuasan kerja pada Jurnalis di Kabupaten Bangkalan

5. Menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap

Turnover Intention pada Jurnalis di Kabupaten Bangkalan

6. Menganalisis bagaimana beban kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Jurnalis di Kabupaten Bangkalan

7. Menganalisis bagaimana lingkungan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Jurnalis di Kabupaten Bangkalan ?

1.4. Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian di atas, maka manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkaya pemahaman mahasiswa mengenai teori ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia seperti beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *Turnover Intention*. Serta, memberikan perspektif baru mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan bisa jadi referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia terkait beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *Turnover Intention*. Serta, dapat memperluas literatur peneliti selanjutnya mengenai hasil dari penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemerintah

Penelitian ini memberikan informasi yang berguna bagi pemerintah dalam merumuskan kebijakan untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia. Khususnya untuk SDM para jurnalis yang ada di Kabupaten Bangkalan.

Dengan harapan bisa berkolaborasi untuk memberikan informasi yang valid dan akurat di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangkalan.

b. Bagi Perusahaan Media

Hasil penelitian ini bagi perusahaan media dapat dipergunakan sebagai masukan atau panduan di bidang SDM bagaimana hubungan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*. Serta, memberikan masukan kepada manajemen dalam menyusun kebijakan sumber daya manusia yang lebih adaptif. Khususnya untuk meminimalisir angka *Turnover Intention* di perusahaan media.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini mencakup analisis mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap Turnover Intention, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini difokuskan pada jurnalis di Kabupaten Bangkalan, dengan tujuan untuk mengetahui beban kerja dan lingkungan kerja jurnalis apakah mempengaruhi Turnover Intention.