

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

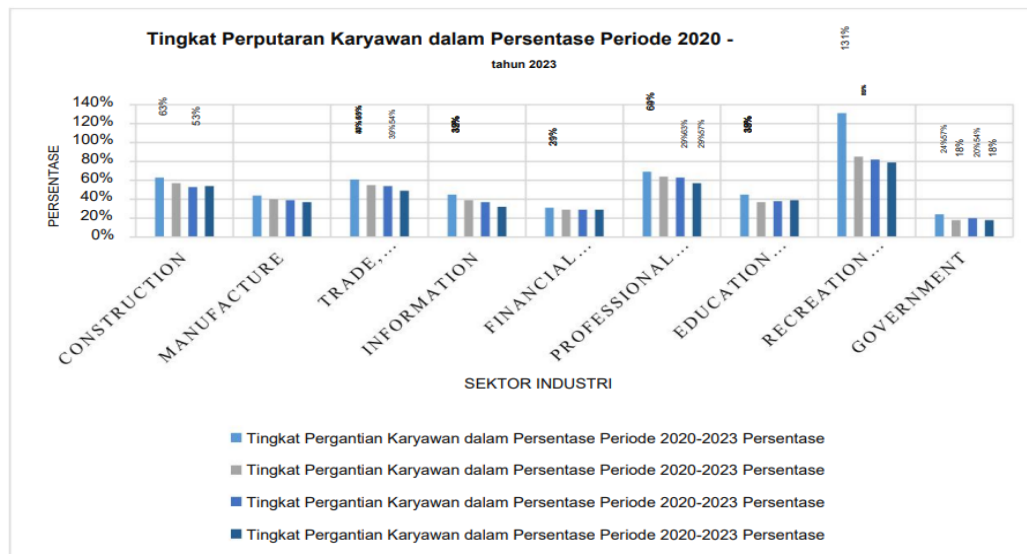
Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset berharga dalam organisasi, sehingga perhatian kepada mereka sangat diperlukan. Salah satu bentuk perhatian yang harus diberikan organisasi kepada karyawannya adalah memahami niat mereka untuk keluar dari pekerjaan atau yang dikenal dengan istilah *turnover intention* serta faktor-faktor yang mempengaruhinya (Belete, 2018). Dalam upaya pencapaian visi misi dan target perusahaan, tuntutan yang diberikan perusahaan tak jarang menimbulkan tekanan pada karyawannya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan keseimbangan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Tidak adanya keseimbangan diantara beban kerja dan kepuasan dapat menyebabkan *Turnover intention* karyawan.

Trunover intention adalah niat karyawan untuk berhenti bekerja dan meninggalkan tempat kerjanya secara sukarela atau keluar dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain tanpa ada paksaan sesuai keinginan karyawan itu sendiri. *Turnover intention* mengacu pada kondisi ketika seorang karyawan mempertimbangkan atau menyatakan keinginannya untuk meninggalkan posisi mereka saat ini. Konsep ini memegang peranan penting dalam bidang perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia karena berdampak langsung pada retensi karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Rahmansyah & Indiyati, 2022). Menurut Robbins & Judge, n.d.(2018) *Turnover intention* adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik

secara sukarela ataupun tidak. Keputusan Perpindahan karyawan biasanya menjadi salah satu pilihan terakhir bagi seorang yang keadaan kerjanya sudah tidak sesuai dengan yang diharapkan (Kumbara, 2021). Niat karyawan untuk berpindah kerja ini kerap terjadi dalam sebuah perusahaan, tetapi apabila dibiarkan berlarut-larut dan terus menurun, tentu akan berdampak pada keberlangsung perusahaan.

Tingginya tingkat perpindahan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja tentunya berdampak pada perusahaan, baik negatif maupun dampak positif. Dilihat dari aspek positifnya dengan adanya *turnover*, perusahaan dapat membuka kesempatan bagi tenaga kerja lain untuk melakukan promosi internal dan merekrut karyawan baru yang lebih berpotensi. Namun begitu, *turnover* juga memiliki dampak negatif di antaranya, sulitnya mencari pengganti, terlebih jika tenaga kerja yang berpindah adalah yang memiliki potensi, penilaian masyarakat menjadi kurang baik terhadap perusahaan (Agustina et al., 2022). Selain itu menurut Rukmini & Susi, (2017) *Turnover intention* juga dapat menghambat proses produksi, ketidak stabilan terhadap keadaan tenaga kerja dan meningkatnya biaya biaya SDM, seperti perekrutan ,biaya pelatihan dan lain lain.

Secara nasional, tren *turnover* mengalami peningkatan. Berdasarkan survei Mekari Talenta pada Maret 2024, terdapat peningkatan jumlah karyawan yang resign sebesar 20%. Didukung oleh penelitian yang dilakukan Trisna Wijyanthi et al., (2024)



Gambar 1. 1 Data Tingkat Perputaran Karyawan di Indonesia Tahun 2020-2024

Sumber: Trisna Wijayanthi et al., (2024)

Berdasarkan Gambar 1.1, menunjukkan bahwa sektor-sektor seperti rekreasi, jasa profesional, dan konstruksi memiliki tingkat turnover yang sangat tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa perputaran tenaga kerja masih menjadi masalah serius di berbagai sektor industri, termasuk industri makanan. Di Kabupaten Nganjuk, berdasarkan data BPS, terdapat lebih dari 1.000 industri makanan dan minuman yang masih aktif hingga tahun 2024. Meskipun sektor ini menjadi penggerak ekonomi lokal dan menyerap banyak tenaga kerja, tingginya angka turnover tetap menjadi tantangan serius. Dalam salah satu perusahaan *supplier* makanan di Nganjuk, tingkat turnover tercatat mencapai lebih dari 15%, melebihi ambang batas normal 5–10%.

Permasalahan yang terjadi di perusahaan *supplier* makanan di Nganjuk mencerminkan situasi nyata bahwa niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh beberapa faktor krusial.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa Beban kerja yang tidak seimbang menjadi salah satu faktor utama yang dikeluhkan oleh karyawan di perusahaan supplier makanan di Kabupaten Nganjuk. Karyawan mengaku harus bekerja dari pukul 07.00 hingga 17.00 dengan waktu istirahat terbatas, serta menghadapi target kerja yang tinggi dengan dukungan fasilitas dan peralatan kerja yang kurang memadai. Kondisi ini menimbulkan kelelahan fisik maupun mental yang berpotensi menurunkan produktivitas dan meningkatkan niat untuk mengundurkan diri. Selain itu, lingkungan kerja yang tidak nyaman seperti lokasi pabrik yang berdekatan dengan tempat penyembelihan ayam, kondisi kebersihan yang kurang terjaga, serta peralatan kerja yang sering rusak juga turut memperburuk suasana kerja. Ketidaknyamanan ini menurunkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga mendorong mereka untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih layak.

Dalam situasi ini, kepuasan kerja menjadi aspek penting yang turut dipengaruhi oleh tingginya beban kerja dan kondisi lingkungan yang tidak mendukung. Jika karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya karena tekanan kerja berlebihan atau lingkungan yang buruk, maka kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan semakin besar. Rendahnya kepuasan kerja ini pada akhirnya memperkuat turnover intention, yang telah terbukti cukup tinggi di perusahaan tersebut, yaitu mencapai lebih dari 15% dalam satu tahun. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara ekspektasi karyawan dan realita kerja yang ada, sehingga perlu dilakukan penelitian untuk memahami bagaimana beban

kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, serta sejauh mana kepuasan kerja dapat memediasi hubungan tersebut.

Beban kerja yang melebihi kapasitas individu dapat menyebabkan kelelahan dan stres, sedangkan lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti peralatan rusak dan kebersihan yang buruk, menurunkan kenyamanan bekerja (Munandar & Musnadi, 2019;) Ketidaknyamanan dan tekanan tersebut kemudian berdampak pada kepuasan kerja yang rendah, yang menjadi faktor psikologis penting dalam keputusan seorang karyawan untuk bertahan atau pergi. Kepuasan kerja memainkan peran sebagai mediator karena berhubungan langsung dengan persepsi karyawan terhadap kondisi kerjanya dan loyalitas terhadap perusahaan (Mobley et al., 1979;(Rukmini & Susi, 2017)

Berdasarkan studi terdahulu seperti yang diungkapkan oleh Halim & Antolis, (2021) faktor-faktor seperti work-life balance, stres kerja, dan kondisi kerja fisik sangat memengaruhi *turnover intention*. Namun, masih terbatas penelitian yang secara bersamaan mengkaji hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, khususnya pada sektor industri makanan di wilayah pedesaan seperti Kabupaten Nganjuk. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan sebagai upaya memberikan kontribusi ilmiah sekaligus rekomendasi praktis dalam manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam merumuskan strategi untuk mengurangi *turnover intention*, mempertahankan karyawan potensial, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan, dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan supplier makanan di Kabupaten Nganjuk. Kabupaten ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena karakteristik sosial-ekonominya yang khas, dengan mayoritas tenaga kerja berasal dari latar belakang pendidikan menengah ke bawah serta ketergantungan ekonomi yang tinggi terhadap industri lokal. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris yang berguna dalam pengelolaan SDM, khususnya dalam merancang strategi untuk menurunkan tingkat *turnover* dan meningkatkan kepuasan serta retensi tenaga kerja di sektor industri makanan.

1.2. Rumusan Masalah

Merujuk pada uraian dan latar belakang yang telah dipaparkan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan *supplier* makanan Kabupaten Nganjuk?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan *supplier* makanan Kabupaten Nganjuk?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan *supplier* makanan Kabupaten Nganjuk?

4. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pada karyawan di perusahaan *supplier* makanan Kabupaten Nganjuk ?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada karyawan perusahaan *supplier* makanan Kabupaten Nganjuk ?
6. Apakah Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada karyawan di perusahaan *supplier* makanan Kabupaten Nganjuk ?
7. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada karyawan di perusahaan *supplier* makanan Kabupaten Nganjuk ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dan latar belakang maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan *supplier* makanan Kabupaten Nganjuk.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan *supplier* makanan Kabupaten Nganjuk.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* pada karyawan perusahaan *supplier* makanan Kabupaten Nganjuk.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan pada karyawan perusahaan *supplier* makanan Kabupaten Nganjuk.

5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan perusahaan *supplier* makanan Kabupaten Nganjuk.
6. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan di perusahaan *supplier* makanan Kabupaten Nganjuk.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan di perusahaan *supplier* makanan Kabupaten Nganjuk.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan gambaran dan referensi bagi perusahaan yang bersangkutan, memberikan pandangan dan saran serta masukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta meningkatkan produktifitas karyawan melalui manajemen beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam upaya menekan tingkat *Turnover intention* dalam perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan baru mengenai beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *Turnover intention* pada karyawan di perusahaan *supplier* kab Nganjuk.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi untuk mengadakan penelitian yang berkaitan dengan beban kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *Turnover intention*.

4. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian lanjutan yang ingin mengeksplorasi lebih dalam tentang hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja serta *Turnover intention* dengan menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar untuk studi yang lebih spesifik atau dalam konteks yang berbeda erta menjadi bahan acuan bagi peneliti lain yang ingin menggunakan pendekatan serupa dalam penelitian terkait di sektor industri lainnya.