

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang berada di dalam perusahaan yang memiliki peran penting pada setiap aktivitas atau proses yang terjadi di organisasi atau perusahaan. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik apabila ingin mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik, karena jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang efektif maka perusahaan akan berjalan sesuai tujuannya

Tugas sebuah perusahaan bukan hanya merekrut sumber daya manusia yang tepat untuk perusahaan, tetapi juga menciptakan dan mempertahankan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan tugas dari perusahaan, maka dari itu perusahaan harus senantiasa mengadakan suatu perubahan-perubahan kearah yang positif. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik guna mencapai visi dan misi perusahaan. Pemimpin serta bagian yang menangani sumber daya manusia harus memahami dengan baik masalah manajemen sumber daya manusia agar dapat mengelola dengan baik.

Seiring dengan berkembangnya sebuah perusahaan maka akan muncul berbagai macam permasalahan terkait dengan sumber daya manusia. Salah satu

permasalahan serius yang menyangkut sumber daya manusia perusahaan adalah *turnover intention* karyawan. *Turnover* merupakan pergerakan keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja. *Turnover intention* adalah suatu keadaan dimana karyawan memiliki niat yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda.

Susilo, et al. (2019:3701) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan masalah yang sering timbul pada sebuah organisasi yang menyangkut keinginan karyawan. *Turnover intention* yang terjadi pada perusahaan merupakan salah satu gambaran rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* akan mengurangi efisiensi dan produktivitas perusahaan, sebaliknya jika tingkat *turnover* rendah maka efisiensi dan produktivitas perusahaan akan terjaga. Tingginya tingkat *turnover* perusahaan akan berdampak bagi pendapatan perusahaan karena *turnover* menimbulkan biaya perekrutan, biaya pelatihan, dan biaya yang dikeluarkan untuk mengisi posisi yang kosong di dalam perusahaan. Penyebab terjadinya *turnover* antara lain lingkungan kerja, beban kerja, komitmen organisasional, stres kerja, dan lain sebagainya.

Berkaitan dengan hal diatas, maka penulis melakukan dan mendapatkan hasil wawancara dengan pihak *human resource development* PT Bank Central Asia Tbk cabang Kelapa Gading yang hasilnya terdapat masalah pada *turnover intention* karyawan PT Bank Central Asia Tbk kantor cabang Kelapa Gading. Hal ini dapat dilihat dari jumlah karyawan yang keluar setiap tahunnya.

Berdasarkan data yang didapat menjelaskan kondisi kerja terkait *turnover intention* pada tahun 2020-2022 sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Data Turnover karyawan PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Kelapa Gading

| Pemetaan <i>Turnover Intention</i> 2020- 2022 | | | | | |
|---|----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|--|
| Tahun | Jumlah Karyawan Awal | Jumlah Karyawan Akhir | Jumlah Karyawan Masuk | Jumlah Karyawan Keluar | Presentase Tingkat <i>Turnover Intention</i> |
| 2020 | 184 | 178 | 16 | 22 | 12 % |
| 2021 | 178 | 162 | 11 | 27 | 16 % |
| 2022 | 162 | 146 | 15 | 31 | 20 % |

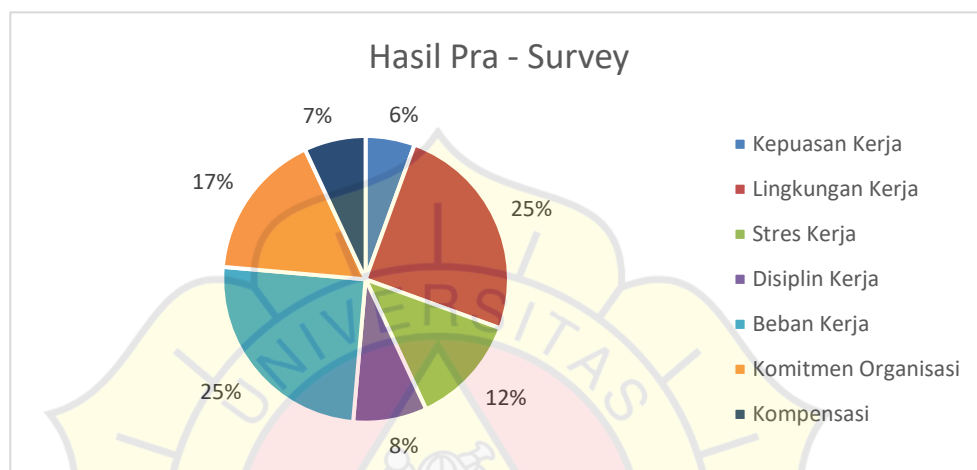
Sumber : Personalia HRD PT. Bank Central Asia

Berdasarkan perhitungan, presentase tingkat *turnover* karyawan di PT Bank Central Asia mengalami fluktuasi yang cukup tinggi. Tingkat rata-rata *turnover* karyawan pada 3 tahun terakhir mengalami kenaikan.

Terdapat berbagai penyebab terjadinya *turnover* diantaranya lingkungan kerja, beban kerja, komitmen organisasional, dan lain sebagainya. Hal ini sejalan dengan penelitian Syauqi, Abdurrahman dan Frendika (2021) yang menyatakan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, dengan hasil penelitian menunjukkan bahawa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan (simultan) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian pada penelitian Bogar (2021) menjelaskan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh beban kerja dan komitmen organisasi

Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang dapat mempengaruhi *turnover intention* penulis melakukan wawancara terhadap 20% dari jumlah karyawan yang menjadi responden dalam penelitian.

Gambar 1. 1
Hasil Pra-Survey



Sumber : Data diolah penulis 2023.

Dari hasil pra-survey tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi *turnover intention* di PT Bank Central Asia Tbk adalah Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Komitmen Organisasi.

Dalam sebuah perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar tercapainya tujuan perusahaan dengan optimal dengan begitu perusahaan perlu memperhatikan mengenai tempat yang kondusif sebagai sarana dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Menurut Rahmawati, et al. (2020:7) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Dengan memiliki tempat kerja yang kondusif karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi *turnover intention* adalah beban kerja. Budiasa (2021:30) menyatakan beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Persepsi terhadap beban kerja antara setiap individu atau karyawan pastinya berbeda-beda, oleh karena itu persepsi berperan dalam beban kerja setiap individu.

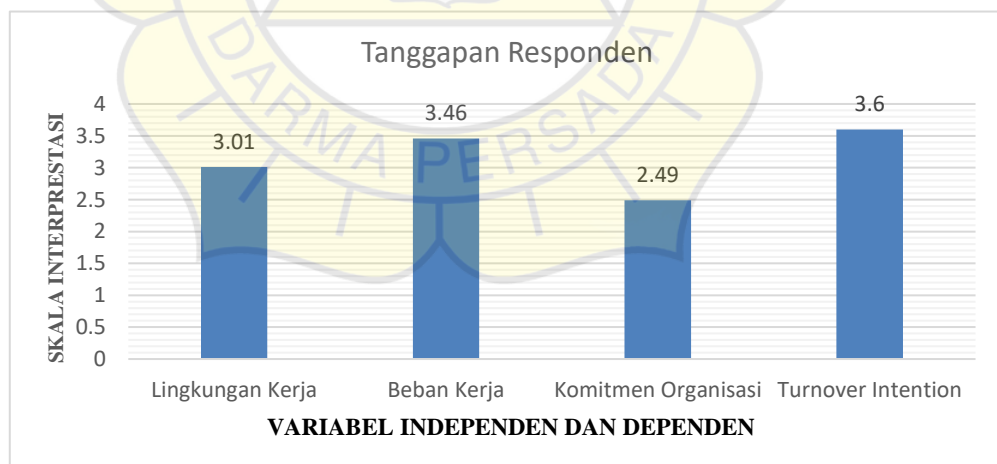
Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta dapat menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sebaliknya dengan beban kerja yang terlalu sedikit dengan rutinitas yang monoton akan menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasional. Wardhana, et al. (2020:197) Komitmen organisasional merupakan suatu sikap yang sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk selalu menjadi bagian dari organisasi tertentu, keinginan untuk bekerja keras mencapai tujuan organisasi, dan keyakinan dan kesadaran untuk menerima nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dapat ditimbulkan akibat rendahnya komitmen

karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan oleh sikap acuh tak acuh terhadap pekerjaannya dan semakin lama akan cenderung ingin keluar dari organisasi. Sebaliknya, jika seorang karyawan memiliki rasa komitmen yang tinggi, akan cenderung memiliki rasa loyalitas pada organisasi, bekerja secara maksimal dan tetap berada di dalam organisasi

Dari beberapa penjelasan terkait variable yang mempengaruhi *turnover intention*, selanjutnya penulis membuat kuisioner kepada 24 orang karyawan PT. Bank Central Asia cabang Kelapa Gading sebagai data observasi awal dengan menyebarkan beberapa kuisioner terkait dimensi Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Bank Central Asia yang di jelaskan melalui gambar 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1. 2
Hasil Tanggapan Responden Lingkungan Kerja, Beban kerja dan Komitmen Organisasi pada PT Bank Central Asia Tbk



Berdasarkan pada diagram 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan dapat dilihat bahwa berdasarkan diagram 1.2 maka interpretasi nilai lingkungan kerja rata-rata 3,01 yang artinya lingkungan kerja sudah baik, selanjutnya interpretasi nilai beban kerja kerja dengan rata-rata 3,46 yang

artinya beban kerja tinggi, lalu interpretasi nilai komitmen organisasi dengan rata-rata 2,49 yang artinya komitmen organisasi rendah, dan kemudian interpretasi nilai *turnover intention* yang rata-rata sebesar 3,6 artinya *turnover intention* sudah tinggi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat gap permasalahan antara lingkungan kerja, beban kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang Kelapa Gading”**

1.2 Identifikasi, Pembahasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka masalah yang dapat penulis identifikasi adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang diberikan sudah baik tetapi tingkat *turnover intention* karyawan PT. Bank Central Asia cabang Kelapa Gading masih tinggi
2. Beban kerja tinggi mengakibatkan tingkat *turnover intention* karyawan PT. Bank Central Asia cabang Kelapa Gading meningkat
3. Komitmen organisasi karyawan yang rendah mengakibatkan tingginya tingkat *turnover intention* karyawan PT. Bank Central Asia Tbk.

4. *Turnover intention* karyawan PT. Bank Central Asia cabang Kelapa Gading tinggi disebabkan oleh beban kerja yang tinggi dan tidak baiknya komitmen organisasi

1.2.2 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka peneliti perlu melakukan Batasan masalah dengan tujuan agar penelitian ini dapat fokus pada variable masalah yang diteliti yaitu : lingkungan kerja, beban kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention*

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT BCA Cabang Kelapa Gading ?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT BCA Cabang Kelapa Gading ?
3. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT BCA Cabang Kelapa Gading ?
4. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT BCA Cabang Kelapa Gading?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT BCA cabang Kelapa Gading.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT BCA cabang Kelapa Gading.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT BCA cabang Kelapa Gading.
4. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT BCA cabang Kelapa Gading.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Aspek Teoritis

Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan pengetahuan untuk mengaplikasikan langsung di karyawan dengan ilmu yang didapat mengenai pengetahuan tentang Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu bahan masukan maupun bahan pertimbangan dalam menyelesaikan masalah mengenai *Turnover Intention* Karyawan di PT BCA cabang Kelapa Gading.