

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia hakikatnya ialah salah satu aset yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Manusia merupakan sumber daya aset perusahaan yang perlu dilatih. Pemberdayaan talenta yang dikelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan talenta yang terampil, berdaya saing dan berkualitas.

Di era yang berkembang cukup signifikan saat ini, perusahaan perlu membuat pilihan khusus ketika memilih bakat yang kompetitif. Sumber daya manusia selalu ditugaskan kepada semua sebagai penentu keberadaannya dan berkontribusi pada perolehan perusahaan demi mencapai sebuah tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Memahami semua yang berkaitan, sebaiknya sebuah perusahaan memerlukan karyawan-karyawan yang cerdas, kreatif, inovatif dan berkelas. Sehingga perusahaan harus bisa mengusahakan dan mengarahkan karyawan dengan sebaik-baiknya

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kesuksesan karir karyawan demi melakukan tugas dan tanggungjawab yang sudah diberikan secara mutu dan harga. Dan hasil kerja yang dicapai sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan tersebut. Perusahaan menuntut karyawan untuk memberikan effort yang lebih lagi demi tercapainya target yang sudah ditetapkan. Kegiatan ini menyebabkan manajer perusahaan memberikan tugas yang berlebihan (*work overload*) kepada karyawan.

Beban kerja ialah serangkaian kegiatan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sudah ditetapkan bagi seorang pekerja. Apabila seseorang karyawan bisa mengerjakan sampai selesai dan bisa berbaur dengan serangkaian pekerjaan yang sudah diberikan maka hal tersebut tidak dapat dikatakan suatu beban kerja begitupun sebaliknya. Beban kerja melampaui kemampuan kerja karyawan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu tugas sesuai dengan yang

diharapkan (*expected performance*) tidak ada kesiapan kemampuan yang terjadi saat itu (*actual performance*). Dengan adanya perbedaan-perbedaan yang berkaitan sulitnya memberikan gambaran beban kerja.

Menurut Munandar (2015), beban kerja ialah tugas bagi seorang karyawan dalam menggunakan pikiran, akal sehat dan imajinasi dengan waktu yang dimiliki karyawan tersebut. *Work overload* membutuhkan kapasitas maksimal seseorang. Secara umum, terlalu banyak bekerja merupakan sesuatu yang dapat menyebabkan ketegangan. Seperti halnya industri manufaktur, *work overload* berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental (Takuma Kimura, 2018).

Karyawan harus memenuhi persyaratan kinerja perusahaan mereka dengan batas waktu yang sudah ditetapkan. Perusahaan jasa biasanya membutuhkan karyawan untuk berhubungan secara langsung dengan customer mereka. Hal ini bisa menyebabkan tekanan emosi dari hubungan secara langsung membuat karyawan kewalahan sehingga menyebabkan karyawan keletihan dan kinerja karyawan menjadi menurun. Kinerja karyawan yang tinggi dan beban kerja yang rendah bisa jadi membosankan. Sebaliknya, jika keterampilan seorang karyawan rendah, beban kerja yang tinggi (*work overload*) akan lebih banyak terjadi keletihan (Riny Chandra, 2017).

Stres kerja adalah ketegangan yang menimbulkan kesenjangan fisik maupun psikologis yang dapat mengakibatkan emosi, berpikir, dan keadaan mental karyawan. Stres kerja (*Job stres*) yaitu stres yang ditimbulkan oleh pekerjaan menurut King (2018). Handoko (Wibowo, 2019) mendefinisikan *job stres* sebagai gambaran keadaan dimana ketegangan akan mengakibatkan terganggunya berpikir, keadaan mental dan fisik seseorang yang akan memberikan dampak pada kinerja karyawan. Sasano (Wibowo, 2019), mengatakan stres kerja dapat diartikan sebagai situasi dimana karyawan tidak dapat mencapai pekerjaan dengan keterampilan yang sudah dimiliki seseorang. Jika seseorang memiliki keterampilan maksimal 5 (5), tetapi memiliki tujuan pekerjaan yang membutuhkan keterampilan 9 (9), orang tersebut kemungkinan besar akan mengalami stres kerja. Stres ini terjadi ketika tuntutan ditempatkan pada seseorang yang dianggap menantang, menyusahkan, membebani, atau di luar

kemampuan beradaptasi individu.

Banyak professional mendefinisikan stres kerja berdasarkan uraian tersebut. Peneliti menemukan kesimpulan stres kerja dirasakan sebagai tekanan dari ketegangan mental dan emosional berupa beban kerja yang berlebihan, mengatasi berbagai masalah pekerjaan, dan mempengaruhi kinerja individu dalam pekerjaan.

Turnover intention yaitu masalah yang cukup penting bagi bisnis dan karyawan. Penilaian perusahaan sendiri dengan pergantian karyawan tidak cukup hanya memberikan biaya yang sedikit tetapi secara tidak signifikan perusahaan kehilangan aset perusahaan yang berharga dan sudah mengetahui alur kerja perusahaan tersebut. Di sisi penilaian karyawan dengan sering terjadinya keluar masuk perusahaan akan memberikan dampak baik dan buruk dari perusahaan tersebut.

Keinginan untuk berpindah adalah tanda dimulainya terjadinya pergantian karyawan di perusahaan tersebut. Oleh sebab itu perusahaan wajib memerhatikannya, karena jika turnover tinggi dapat mempengaruhi aktivitas dan produktivitas perusahaan. Menurut Tika Nur Harimah dan Mobley lainnya (2016), *turnover intention* adalah keinginan dalam diri seorang karyawan untuk secara sukarela berpindah dari pekerjaan lama ke pekerjaan yang baru atas pertimbangannya sendiri. Menurut Sivellea Firdaus (2017), karyawan yang berganti pekerjaan biasanya merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya di perusahaan.

Dari sini bisa disimpulkan bahwa *turnover intention* ialah keinginan seorang karyawan dengan secara sukarela pensiun dari pekerjaan lama dan berpindah ke pekerjaan yang baru. Karyawan pada PT. Sun Rise Logistics merasakan adanya stress kerja karena karyawan merasakan beban kerja yang berlebihan dan dapat berpengaruh pada *turnover intention* pada karyawan. Oleh sebab itu, penguraian beban kerja harus adil dan merata sesuai dengan kemampuan karyawan dan tidak berlebihan yang akan membuat stres karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai sebuah tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dan dukungan data yang diperoleh penulis maka dari itu penulis ingin mendalami lagi penelitian dengan judul “**Pengaruh Work**

Overload Dan Job Stres Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Sun Rise Logistics

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan, maka rumusan masalah untuk penelitian skripsi ini yaitu:

1. Apakah *work overload* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*?
2. Apakah *job stress* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*?
3. Apakah *work overload* dan *job stres* berpengaruh secara simultan signifikan terhadap *turnover intention*?

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan pada identifikasi masalah tersebut tidak akan dibahas secara keseluruhan karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan serta agar lebih mudah dipahami dan dimengerti maka dalam penelitian ini penulis memberikan batasan-batasan mengenai masalah yang diteliti, yaitu mengenai pengaruh *work overload* dan *job stres* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sun Rise Logistics.

1.4 Tujuan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh *work overload* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Untuk menguji pengaruh *job stress* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Untuk menguji pengaruh *work overload* dan *job stress* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi
 - a. Sebagai syarat kelulusan S1 Administrasi Bisnis, memperdalam dan mengamalkan ilmu yang sudah di dapat selama perkuliahan.
 - b. Meningkatkan kemampuan dan bersosialisasi dengan lingkungan kerja.
 - c. Mengembangkan potensi dari dalam diri.
 - d. Menjadi pertimbangan peneliti selanjutnya.

2. Bagi Akademisi
 - a. Sebagai menambah pengetahuan dan wawasan untuk mahasiswa dalam berpikir
 - b. Serta menerapkan teori pengembangan sumber daya manusia (SDM)

3. Bagi Perusahaan

Hasil analisis penelitian semoga berguna bagi perusahaan kedepannya khususnya pada Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu meminimalisir terjadinya *turnover intention* yang disebabkan oleh *work overload* dan *job stress* kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian terdiri dari 5 bab dan disusun sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang tinjauan teoritis yang menjelaskan variabel- variabel penelitian menurut para ahli yang ada. Dalam penelitian ini teori-teori yang dibahas adalah mengenai *work overload*, *job stress* dan *turnover intention*.

Dan bab ini berisi tentang tinjauan dari peneliti sebelumnya, hubungan antar variabel, hipotesis dan model analisis.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis masalah. Bab ini juga menjelaskan tentang pendekatan penelitian, populasi, sampel, identifikasi variabel, definisi operasional, sumber data, prosedur pengumpulan data, dan teknik analisis.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan yang menjelaskan inti dari rumusan masalah yaitu berkaitan dengan gambaran umum perusahaan, visi misi, struktur, karakteristik responden, analisis data, dan pengaruh *work overload*, *job stress* dan *turnover intention* pada PT. Sun Rise Logistics.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran bagi pihak terkait dan sebagai rekomendasi penelitian yang akan datang.