

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada sebuah perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia dikatakan aset yang vital dikarenakan tidak bisa dipisahkan hubungan sebuah perusahaan dengan organisasi, dipastikan di dalamnya terdapat elemen manusia sebagai elemen utama dalam sebuah organisasi (Nurdin Batjo & Shaleh, 2018). Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam menjalankan kehidupan organisasi. Apabila karyawan atau para pekerja ini mempunyai efisiensi dan motivasi kerja yang tinggi, maka roda akan berjalan dengan cepat, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan prestasi yang baik bagi perusahaan atau organisasi.

Objek pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT. Miswak Utama Bangil. Bagi PT. Miswak Utama Bangil karyawan merupakan sumber daya yang memegang kunci dalam pelaksanaan roda bisnis Perusahaan. Rata-rata jumlah karyawan PT. Miswak Utama pada tahun 2021-2025 adalah sebanyak 95 orang, dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini.

**Tabel 1**  
**Rekapitulasi Jumlah Karyawan Dan Data *Turnover***

<b>JUMLAH KARYAWAN PT MISWAK UTAMA</b>	<b>Tahun 2021</b>	<b>Tahun 2022</b>	<b>Tahun 2023</b>	<b>Tahun 2024</b>	<b>Tahun 2025</b>
	105	102	95	98	100
<b>Rata-rata</b>	<b>100 Orang</b>				
<b>DATA TURNOVER KARYAWAN PT MISWAK UTAMA</b>	10	11	9	12	8
<b>Rata-rata</b>	<b>10 Orang</b>				
<b>Persentase</b>	9,52%	10,78%	9,00%	12,24%	8,42%
<b>Rata-rata</b>	<b>9,99%</b>				

Sumber : Internal PT. Miswak Utama, 2025

Kontribusi positif pada kemajuan perusahaan bisa didapatkan melalui pengelolaan karyawan yang baik. Namun kebalikannya, jika pekerja tidak diawasi dengan baik maka pekerja atau karyawan akan kurang bersemangat dalam bekerja dan akhirnya keluar atau mundur dari lingkungan kerja (*turnover intention*). Menurut (Pratiwi dan Sary, 2023) *turnover intention* mengacu pada proporsi karyawan yang keluar secara sukarela (*voluntary*) dan tidak (*non-voluntary*) dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan data internal perusahaan, Hasil pengumpulan data internal PT. Miswak Utama diketahui terdapat jumlah rata-rata 10 orang karyawan yang keluar dari perusahaan dalam periode 2021-2025 dengan tingkat turnover mencapai 9.99%. Menurut Pristianti (2015) angka 5% pada turnover dapat dikatakan tinggi. Maka angka 9,99% ini maka tingkat turnover karyawan PT. Miswak Utama ini dapat dikatakan sangat tinggi dan

menjadi indikator adanya permasalahan mendasar dalam manajemen sumber daya manusia.

Tingginya angka *turnover* berdampak pada ketidakstabilan operasional perusahaan, meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta menurunkan produktivitas karyawan yang tersisa karena harus menanggung beban kerja tambahan (Astuti et al., 2017). Selain itu, fenomena ini dapat menghambat pertumbuhan perusahaan dan menurunkan profitabilitas jangka panjang.

(Akgundus dan Eryil, 2018) menyebutkan beberapa faktor yang diduga memengaruhi turnover intention antara lain stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja nonfisik. Salah satu faktor yang berpotensi untuk mempengaruhi intensi turnover adalah beban kerja. Beban kerja memiliki hubungan kuat dan senada dengan intensi turnover. (Astuti et al., 2017) mendeskripsikan beban kerja sebagai banyaknya pekerjaan yang dilakukan atau diberikan kepada karyawan dan diharapkan selesai dalam jangka waktu tertentu dan merupakan penentu dari produktivitas dan perputaran karyawan. Pekerjaan yang dialokasikan melebihi batas kemampuan seseorang akan memicu keinginan untuk meninggalkan pekerjaan tersebut. Senada dengan pendapat (Cahyaningrum et al., 2018) menunjukkan bahwa beban kerja mempengaruhi turnover intention secara positif.

PT. Miswak Utama memiliki jumlah karyawan yang terbatas, sehingga karyawan diharapkan mampu untuk mengemban beberapa

peranan dan fungsi pekerjaan. Hasil wawancara dengan *supervisor* produksi pada 20 Februari 2025 diketahui bahwa *Foreman mixing* pasta selain bertanggung jawab terhadap proses produksi *mixing* pasta juga merangkap sebagai *foreman* pengemasan. Selain itu, foreman *mixing* kosmetik selain bertanggung jawab terhadap proses produksi *mixing* kosmetik juga merangkap sebagai *foreman filling*. Hal ini membuat beban kerja karyawan PT. Miswak Utama semakin tinggi. Selain beban kerja, kepuasan kerja mempengaruhi terjadinya *turnover intention* dimana karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah mengakibatkan peningkatan tingkat *turnover intention* karyawan (Akbar dan Sary, 2021). Senada dengan penelitian tersebut, (koesomowidjojo, 2017) mengatakan bahwa tingginya tingkat kepuasan akan membuat karyawan tetap bertahan pada perusahaan dan akan mengurangi angka *turnover* karyawan perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja menurut (Maulidah et al., 2022) merupakan kondisi emosional karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan dengan seberapa baik harapan personal kita dalam pekerjaan sesuai dengan hasil yang dikeluarkan, yaitu keserasian antara harapan dengan kenyataan. Apabila pekerjaan seorang karyawan sesuai atau di atas harapan maka karyawan itu dinyatakan puas. Dan sebaliknya, apabila pekerjaan seorang karyawan berada di bawah harapan maka karyawan itu mengalami ketidakpuasan kerja. Salah satu dampak dari ketidakpuasan kerja adalah *exit* atau keluar dari perusahaan. Menurut (Ardi, 2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang berarti

tingginya kepuasan kerja karyawan menekan niat karyawan untuk pindah atau keluar perusahaan menjadi semakin kecil.

Menurut (Astuti et al., 2017) “*Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri”. *Turnover Intention* sebagai suatu fenomena dan perilaku yang penting dalam kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan. Menurut (Akbar dan Sary, 2021) “*Turnover Intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumberdaya manusia”. Tingginya *Turnover Intention* menunjukkan seberapa besar keinginan karyawan untuk pindah dari tempat kerjanya (Cahyaningrum et al., 2018). Jika keinginan tersebut terus meningkat dan akhirnya karyawan benar-benar keluar dari perusahaan, hal ini bisa membawa dampak negatif bagi perusahaan. Oleh karena itu, perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada *Turnover Intention* sehingga kecenderungan terjadinya pengunduran diri karyawan dapat ditekan.

Pada konteks organisasi, *turnover intention*, beban kerja, dan kepuasan kerja merupakan topik krusial karena berhubungan langsung dengan stabilitas dan kinerja karyawan. *Turnover intention* merujuk pada

niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dalam waktu tertentu, baik secara sukarela maupun tidak. Tingkat *turnover* yang tinggi, seperti yang terjadi di PT. Miswak Utama, dapat menandakan adanya masalah dalam manajemen sumber daya manusia dan pengelolaan kondisi kerja. Beban kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi *turnover intention*, dimana penugasan yang berlebihan atau tidak proporsional dengan kemampuan individu dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan kerja. Di PT. Miswak Utama, peran ganda beberapa karyawan dalam berbagai fungsi produksi menunjukkan adanya tekanan tambahan yang mungkin melebihi kapasitas mereka. Kepuasan kerja juga memiliki peran besar dalam menentukan tingkat *turnover intention*. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih setia dan kurang cenderung untuk mencari pekerjaan baru. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memicu niat untuk meninggalkan Perusahaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan tingkat *turnover intention*.

Dari perspektif manajemen, pengelolaan yang efektif terhadap beban kerja dan peningkatan kepuasan kerja dapat membantu mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan. Penelitian yang diusulkan akan membahas secara lebih mendalam bagaimana variabel beban kerja dan kepuasan kerja saling berhubungan dan berpengaruh terhadap *turnover intention* di lingkungan PT. Miswak Utama. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam meningkatkan strategi manajemen sumber daya manusia untuk mengurangi

*turnover intention* dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bagian Produksi PT. Miswak Utama”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut terdapat beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi PT. Miswak Utama?
2. Apakah beban kerja karyawan berpengaruh terhadap *Turnover intention*?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention*?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi PT. Miswak Utama
2. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

## **D. Manfaat Penelitian**

Harapannya dalam penelitian ini dapat bermanfaat dan membantu bagi banyak pemangku kepentingan, seperti :

## 1. Bagi penelitian

Penelitian ini bertujuan sebagai penambah pengetahuan dan keterampilan penulis dalam bidang sumber daya manusia. Penelitian ini merupakan langkah awal untuk membangun karir dan melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi.

## 2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk diimplementasikan oleh PT Miswak Utama sebagai bahan pertimbangan atau evaluasi tentang beban kerja dan kepuasan kerja dalam upaya untuk menurunkan angka *turnover intention* karyawan bagian produksi PT. Miswak Utama

