

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan karena karyawan sebagai penunjang atau menciptakan strategi untuk tercapainya tujuan perusahaan. Jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya karyawan akan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan di CV. Bintang Rema Utama Purwokerto dapat diketahui bahwa yang menyebabkan keinginan karyawan keluar antara lain : dilihat dari beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang tidak mendukung, sehingga akan menyebabkan ketidakpuasan karyawan.

Menurut Andini (2006) *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan keluar dari perusahaan, bisa berbentuk mengundurkan diri ataupun pemutusan hubungan kerja (PHK). Tidak adanya karyawan yang berpengalaman dalam sebuah perusahaan akan mengakibatkan kurang efektifnya dalam menjalankan perusahaan hal ini disebabkan *turnover intention* yang tinggi. Dalam penelitian Chen *et al* (2006) terungkap bahwa ada dua faktor yang berpengaruh pada *turnover intention* yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, sehingga perusahaan dapat menurunkan keinginan karyawan keluar. Menurut Sutanto dan Gunawan (2013) banyak penyebab terjadinya keinginan karyawan keluar antara lain stres kerja lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan lain sebagainya.

Menurut Dhanis dan Dhini (2010) beban kerja merupakan aktivitas yang perlu dikerjakan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk jasmani ataupun psikologis. Menurut Sunarso dan Kusnadi (2010), beban kerja berarti tanggung jawab yang harus dikerjakan sebagai tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil penelitian dari Qureshi *et al* (2012), Riani dan

putra (2017), Widiawati *et al* (2017), Junaidi, Eko, Andi (2018) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan karyawan keluar. Hasil penelitian yang dilakukan Nurul Hidayati Nisa, Ayu Febriyanti, Fauziah (2019) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* .

Menurut Robbins (2008) menyatakan motivasi merupakan prosedur yang menggambarkan intensitas, arah, dan ketekunan seorang karyawan dalam mendapatkan suatu tujuan. Motivasi diperlukan dalam mengerahkan semangat kerja individu dalam mengerjakan pekerjaannya, diberikan motivasi supaya para individu memiliki keinginan untuk bekerja yang lebih giat dengan mengerahkan seluruh keterampilan yang dipunyai demi terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi akan terwujudnya hasil kinerja yang memuaskan, serta diperlukan pemimpin yang dapat memberikan motivasi kepada karyawannya supaya karyawan bisa bekerja secara penuh sesuai dengan keterampilan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dari Putriani dan Arin (2014), Putri dan Stevanus (2017), Tjendra (2019), Nana yakar dan Dayarathna (2016), Soekiyono (2017) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Harbani (2010), Widiawati *et al* (2017), bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian yang dilaksanakan Hadi Sunaryo dan Budi (2019) mengemukakan motivasi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* .

Kepuasan kerja adalah hasil dari pemahaman karyawan perihal seberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dinilai sangat berarti (Luthans, 2006). Barua (2014) menyatakan karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang besar umumnya berkeinginan tidak berhenti dari pekerjaan, lebih kreatif, jati diri karyawan serta kemungkinan akan merasa lebih puas dengan kehidupan karyawan. Karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan bersikap negatif, baik terhadap tugasnya maupun terhadap lingkungan kerjanya, sehingga karyawan akan merasakan tidak

mampu dalam dirinya dan merasakan kegelisahan dalam melaksanakan tugasnya, hingga pada akhirnya karyawan akan berniat untuk pindah dan meninggalkan pekerjaannya (Hanafiah, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian dari Han dan Jekel (2011) dan Kabungaidze *et al* (2013) mengemukakan *turnover intention* disebabkan karena karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, mereka mempunyai sikap tidak baik dengan pekerjaan. Jadi jika tingkat kepuasan kerja karyawan bertambah besar akan mengakibatkan rendahnya tingkat keinginan karyawan keluar. Penelitian yang dilaksanakan Putra dan Wayan (2017), Sukiyono (2017), Budiyo (2016), Rara Santi dan Sauna (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan jika kepuasan kerja yang dirasakan tinggi, *turnover intention* akan rendah. Hasil penelitian yang dilaksanakan Perdana (2015), menyatakan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilaksanakan oleh Mawadati dan Asep (2020), Putri dan Stefanus (2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Menurut Swambawa dan Rahyuda (2016) mengemukakan lingkungan kerja merupakan tempat ataupun keadaan yang mana karyawan melaksanakan kegiatan dengan memadai jika lingkungannya merasa nyaman, aman, serta bersih yang akan menentukan kesuksesan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja adalah kondisi disekeliling tempat kerja yang mencakup jasmani ataupun psikologis yang dapat memberikan kesan senang, aman, dan tentram (Supardi, 2003). Menurut Wursanto (2009) pekerja dapat merasakan lingkungan kerja non materi melalui hubungan dengan karyawan ataupun atasan. Supaya mencapai tujuannya, perusahaan perlu mewujudkan lingkungan kerja yang memadai yang melingkupi jasmani maupun rohani, (Rahmawanti 2014). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja,

metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2001).

Berdasarkan hasil penelitian dari verina (2014), Riani dan Putra (2017), putra dan utama (2017), Syauqi, dkk (2020) Widayanti, Purnamawati, dan Lia (2019) menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi kenyamanan lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka *turnover intention* karyawan akan menurun. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fuaidah dkk (2018), Rachmad, Nurul dan Pawestri (2016) Byoung, dkk (2016) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hadi Sunaryo dan Budhi (2019), bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

CV. Bintang Rema Utama Purwokerto merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi rambut palsu atau wig. Rambut palsu tersebut di ekspor keluar negeri dan target produksi dapat mencapai 300 wig setiap bulannya. Hal tersebut menyebabkan tingginya kebutuhan jumlah karyawan yang harus dipekerjakaan. Berdasarkan data awal yang diperoleh jumlah karyawan pada CV. Bintang Rema Utama Purwokerto kurang lebih ada 150 karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Dengan jumlah karyawan yang cukup banyak, akumulasi karyawan yang ingin keluar setiap bulan cukup tinggi terutama pada bagian produksi. Hal ini terbukti dengan data absensi karyawan CV. Bintang Rema Utama Purwokerto pada beberapa bulan terakhir. Berikut ini tabel absensi karyawan :

Tabel 1.  
Data absensi karyawan CV. Bintang Rema Utama Purwokerto  
Bulan Agustus 2021- Desember 2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Cuti	Sakit	Izin	Alfa	Jumlah Karyawan Tidak Masuk	Persentase (%)
Agustus 2021	150	26	-	7	9	83	99	2,53 %
September 2021	150	26	-	5	7	5	17	0,43%
Oktober 2021	150	26	-	10	5	1	16	0,41%
November 2021	150	26	-	12	6	4	22	0,56%
Desember 2021	150	27	-	10	18	2	30	0,74%
Jumlah				44	45	95	184	4,67%

Sumber : CV. Bintang Rema Utama Purwokerto

Dari data yang diperoleh CV. Bintang Rema Utama Purwokerto adalah data absensi pada 5 bulan terakhir dari bulan Agustus 2021 – Desember 2021. Jumlah karyawan yang sakit seluruhnya ada 44 karyawan kalau di persentasekan menjadi 29,3 %, jumlah karyawan yang izin seluruhnya ada 45 karyawan kalau di persentasekan menjadi 30 %, jumlah karyawan yang alfa seluruhnya ada 95 karyawan kalau dipersentasekan 63,3 %.

Berdasarkan hasil survey dapat diketahui bahwa faktor keinginan karyawan keluar pada CV. Bintang Rema Utama Purwokerto disebabkan oleh beban kerja. Fenomena beban kerja yang berlebihan pada karyawan bagian produksi akan memberatkan pekerja itu sendiri, kurangnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, peralatan yang kurang memadai, sempitnya ruangan kerja sehingga membuat karyawan berdesakan dan menjadikan tidak nyaman dalam bekerja, sirkulasi udara yang kurang maksimal hanya berada dipintu masuk atau keluar sehingga membuat sirkulasi udara tidak baik, tata ruang masih terlihat kurang luas.

Selain faktor beban kerja faktor lain yaitu kepuasan kerja seperti adanya fenomena yang terjadi beberapa karyawan tidak puas atas hasil kerjanya, Karyawan kurang puas terhadap atasan dan karyawan kurang puas atas rekan kerjanya yang pada akhirnya mengakibatkan keinginan karyawan keluar. Ketidakpuasan dalam bekerja menunjukkan pula bahwa karyawan merasa kecewa pada perusahaan. Mereka memperlihatkan perilaku kerja negatif seperti terlambat dalam bekerja, menunda pekerjaan, tidak masuk kerja. Namun, jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan pekerjaan tersebut dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan serta dapat tercapainya target yang telah ditentukan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik penelitian tentang keinginan karyawan keluar (*Turnover intention*) dengan judul **PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA , KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEINGINAN KARYAWAN KELUAR PADA CV. BINTANG REMA UTAMA PURWOKERTO**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda. Timbul rasa keraguan pada peneliti, oleh karena itu peneliti meneliti kembali mengenai pengaruh beban kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan karyawan keluar. Maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan karyawan keluar pada karyawan CV. Bintang Rema Utama Purwokerto?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan keluar pada karyawan CV. Bintang Rema Utama Purwokerto?
3. Apakah kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan karyawan keluar pada karyawan CV. Bintang Rema Utama Purwokerto?

4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan karyawan keluar pada karyawan CV. Bintang Rema Utama Purwokerto?

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah maka penelitian ini dibatasi pada penelitian tentang pengaruh beban kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan karyawan keluar pada CV. Bintang Rema Utama Purwokerto. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2022.

### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah Sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis signifikan pengaruh beban kerja terhadap keinginan karyawan keluar pada CV. Bintang Rema Utama Purwokerto.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap keinginan karyawan keluar pada CV. Bintang Rema Utama Purwokerto.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan karyawan keluar pada CV. Bintang Rema Utama Purwokerto.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan karyawan keluar pada CV. Bintang Rema Utama Purwokerto.

## **2. Kegunaan Penelitian**

### **a. Bagi fakultas**

Dapat memberikan tambahan referensi penelitian khususnya pada variabel Penelitian beban kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja , lingkungan kerja dan keinginan karyawan keluar.

### **b. Bagi CV. Bintang Rema Utama Purwokerto.**

Dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi CV.Bintang Rema Utama Purwokerto dan menentukan langkah yang diambil yang berkaitan dengan beban kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan keinginan karyawan keluar.

### **c. Bagi Mahasiswa**

Untuk Menambah pengetahuan dan wawasan dalam menerapkan ilmu yang telah diterima di perkuliahan dan membandingkan teori serta permasalahan dilapangan.