

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek yang sekarang ini jadi salah satu penentu suatu keberhasilan ataupun tidaknya suatu industri untuk mencapai tujuan. Perusahaan pada saat ini sangat mengharapkan karyawan yang kompeten serta mempunyai komitmen tinggi sama sebuah Perusahaan untuk mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan sama industri, serta mampu untuk melaksanakan pekerjaan lewat kemampuan terbaiknya.

Hal ini mengindikasikan kalau SDM jadi unsur paling penting pada sebuah organisasi atau perusahaan. SDM wajib dikelola secara bagus dalam menggapai tujuan industri, Perusahaan seringkali menemukan suatu halangan pada semua tahapan produksinya. Dan diantara rintangan yang sering ditemui adalah keinginan karyawan untuk pindah kerja yang menjadi keinginan karyawan agar keluar dari perusahaan. Turnover dapat berupa pemberhentian dan pengunduran diri karyawan pada suatu perusahaan.

PT Masterina Grafika Esprinta Berdiri sejak tahun 1984, didirikan oleh Bapak Alex Setiawan pada tahun 1984 di garasi rumahnya. Saat pertama kali memulai, ia menggunakan sablon sutra yang dipasang pada bingkai kayu untuk melayani bisnis periklanan yang masih belum berkembang di Indonesia. Pada tahun 1994 kami disetujui vendor nike untuk tpp, las hf, embosh, silk screen (kode vendor nike 329.1). PT Masterina Grafika Esprinta masih terkenal di Indonesia sebagai salah satu pemain kunci di industri ini, yang terdepan dalam hal inovasi, layanan, keragaman, dan kualitas. PT Masterina Grafika Esprinta merupakan pabrik yang menyediakan jasa screen printing, emboss, nosew dan sublimasi untuk sandal dan sepatu yang memiliki konsumen baik dari dalam negeri maupun luar negeri, kepercayaan yang kuat di berikan konsumen pada PT Masterina Grafika Esprinta, memotivasi untuk memberikan hasil yang terbaik terhadap konsumen bermodal

mesin - mesin yang canggih dan system produksi yang modern, untuk menjaga kepercayaan konsumen terhadap kualitas produk sepatu yang di produksi.

Namun dalam pra riset yang dilakukan oleh peneliti selama di perusahaan, Beberapa faktor yang ada di PT Masterina Grafika Esprinta terkait permasalahan Turnover Intention ialah beban kerja yang berlebih, lingkungan kerja yang tidak kondusif dan gaya kepemimpinan yang diterapkan kurang efektif, pada suatu kondisi pekerjaan, waktu kerja dan target yang harus di capai.

Faktor utama yang menjadi permasalahan dalam sebuah perusahaan ialah beban kerja, Beban kerja, menurut Yuniarsih dan Suwatno dikutip oleh (Budiasa 2021:30) adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Sedangkan menurut Fransiska & Tupti (2020) menyatakan bahwa beban kerja adalah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan.

Sementara itu Menurut Vanchapo (2020:1), Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu. Hal ini dapat menyebabkan kenaikan tingginya angka turnover intention karyawan karena tuntutan tingkat keahlian yang terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, dan volume kerja yang terlalu banyak.

Faktor kedua yang memiliki pengaruh pada Turnover Intention karyawan ialah lingkungan kerja, Menurut (Surajiyo, et al., 2020) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar lokasi tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan aktifitas pekerjaan. Sedangkan Menurut (Suriyana, et al., 2020) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan padanya. Sementara itu Menurut (Rahmawati, Sa'adah & Chabibi 2020), lingkungan kerja merujuk pada faktor disekitar karyawan yang mempengaruhi pekerjaan sehari-hari. Hal ini

menjadi faktor kedua akan kenaikan tingginya angka turnover intention karyawan karena kurangnya kenyamanan di area tempat berkerja.

Faktor yang menjadi indikasi terakhir adalah gaya kepemimpinan demokratis, Gaya kepemimpinan demokratis Menurut Apriyanto dan Iswadi (2020:31) adalah gaya pemimpin yang memberikan bawahan untuk ikut andil dalam pengambilan keputusan. Sedangkan Menurut (Erpidawati dan Susi 2019) gaya kepemimpinan demokratis adalah memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada semua pihak, sehingga ikut terlibat aktif dalam organisasi, anggota diberi kesempatan untuk memberikan usul serta saran dan kritik demi kemajuan organisasi.

Sementara itu Menurut (Andrias et al 2023) gaya kepemimpinan demokratis merupakan suatu kemampuan dalam memengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan berbagai cara yang ditentukan bersama antara bawahan dan pimpinan. Hal yang menjadi permasalahan dalam gaya kepemimpinan demokratis adalah pimpinan jarang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan untuk mempermudah menyelesaikan permasalahan, jika karyawan merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan dengan ide bersama maka karyawan akan merasa lebih dihargai dan dapat menurunkan angka turnover intention karyawan.

Berikut merupakan alasan diadakan penelitian ini yang menjadi acuan tersendiri bagi peneliti untuk mengetahui pengaruh nya terhadap Turnover Intention karyawan. Penelitian tersebut dilakukan karena adanya indikasi bahwa karyawan PT Masterina Grafika Esprinta adanya keluhan terhadap beban kerja yang dirasa cukup tinggi, lingkungan kerja yang kurang kondusif dan gaya kepemimpinan atasan yg diterapkan kurang efektif mereka mengatakan bahwa selalu ada target yang harus di selesaikan sesuai intruksi atasan tanpa melihat jumlah karyawan yang terbatas dalam melaksanakan pada saat produksi sedang berjalan, dan ditambah hari kerja dari hari senin sampai hari sabtu, menurut mereka intensitas berkumpul dengan keluarga pun menjadi berkurang karna adanya tekanan kerja yang harus di selesaikan sesuai dengan target yang telah di tetapkan.

Permasalahan mengenai beban kerja yang ada pada PT Masterina Grafika Esprinta yaitu stress kerja karyawan terhadap beban kerja yang menumpuk dan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas – tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini akan berdampak pada Tingkat turnover intention karyawan.

Permasalahan kedua adalah lingkungan kerja yang ada pada PT. Masterina Grafika Esprinta yaitu terletak pada kurangnya penerangan dan warna tembok yang kurang tepat pada tempat afdruk (pembuatan motif cetakan screen) yang menjadikan penerangan yang kurang dan kurangnya kenyamanan dalam bernapas untuk suhu udara karena bau cat yang sangat menyengat hal ini akan berdampak pada Tingkat turnover Intention karyawan.

Permasalahan yang terakhir ialah terkait gaya kepemimpinan demokratis pada PT. Masterina Grafika Esprinta ialah pegawai atau bawahan tidak boleh selalu berpendapat tentang pekerjaan yang di berikan, pemimpin biasa menyelesaikan masalah tanpa ada kontribusi bawahan, dan tidak melibatkan bawahan pada pengambilan Keputusan yang akan diambil hal ini akan berdampak pada Tingkat Turnover Intention karyawan. Dibawah ini adalah data turnover PT Masterina Grafika Esprinta di Tangerang selama 3 tahun terakhir.

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan PT. Masterina Grafika Esprinta

Data Turnover Karyawan PT. Masterina Grafika Esprinta					
No	Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Karyawan Baru	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
1	2021	181	48	5	224
2	2022	209	0	4	205
3	2023	172	3	30	145

Sumber : HRD PT. Masterina Grafika Esprinta

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai Data Turnover Intention Karyawan PT Masterina Grafika Esprinta pada tahun 2021 jumlah awal tahun adalah 181 orang, karyawan baru berjumlah 48 orang, lalu karyawan yang keluar berjumlah 5 orang

dan jumlah karyawan akhir tahun adalah 224 orang. Pada tahun 2022 jumlah karyawan awal tahun 209 orang, karyawan baru berjumlah 0 orang, lalu karyawan yang keluar berjumlah 4 orang dan jumlah karyawan akhir tahun 205 orang. Pada tahun 2023 jumlah karyawan awal tahun 172 orang, karyawan baru 3 orang, lalu karyawan keluar 30 orang Dan jumlah karyawan akhir tahun 145 orang.

Peneliti tertarik meneliti karyawan divisi produksi karena peneliti melaksanakan kegiatan praktek kerja lapangan di Perusahaan tersebut dan menepati pada bidang HRD yang tentu nya erat kaitannya dengan kondisi SDM. Peneliti melihat *turnover intention* pada bagian produksi terbilang cukup tinggi. Hal tersebut membuat peneliti merasa tertarik dalam melakukan penelitian **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Masterina Grafika Esprinta”**.

1.2 Batasan Masalah

Menurut latar belakang yang sudah dipaparkan peneliti di atas, untuk itu butuh dibuat pembatasan masalah. Dalam penelitian ini pembatasan masalah, berapa besar pengaruh beban kerja, lingkungan kerja serta gaya kepemimpinan demokratis pada *turnover intention* karyawan di PT Masterina Grafika Esprinta.

1.3 Rumusan Masalah

Pada penulisan skripsi ini dibutuhkan perumusan masalah supaya pada penulisannya bisa memberi arah dalam menggapai tujuan yang hendak dicapai, berlandaskan latar belakang permasalahan serta pembatasan masalah diatas, untuk itu perumusan masalah dalam riset ini ialah:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja pada *turnover intention* di PT. Masterina Grafika Esprinta?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja pada *turnover intention* di PT. Masterina Grafika Esprinta ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis pada *turnover intention* di PT.Masterina Grafika Esprinta?

4. Bagaimana pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis secara simultan pada *turnover intention* karyawan di PT. MasterinaGrafika Esprinta?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan paparan yang sudah dijabarkan sebelumnya dapat diambil kesimpulan tujuan penelitian ini, di antaranya :

1. Menganalisis pengaruh beban kerja pada *turnover intention* karyawan di PT.Masterina Grafika Esprinta.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja pada *turnover intention* karyawan PT.Masterina Grafika Esprinta.
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan demokratis pada *turnover intention* karyawan PT. Masterina Grafika Esprinta
4. Untuk menganalisis pengaruh antara beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis secara simultan pada *turnover intention* karyawan PT. Masterina Grafika Esprinta.

1.5 Manfaat Penelitian

Lewat terdapatnya riset ini diinginkan dapat memberikan manfaat pada banyak pihak berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penulis ingin riset ini dapat menambah wawasan, pengetahuan dan ilmu manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bisa dibuat bahan referensi di perpustakaan untuk mahasiswa.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diinginkan bisa dipakai selaku pedoman sama pihak manajemen PT Masterina Grafika Esprinta pada pengaruh beban kerja, lingkungan kerja serta gaya kepemimpinan demokratis pada *Turnover Intention* karyawan.

