

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) termasuk faktor yang menjadi penentu berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan atau organisasi mencapai tujuannya. Perusahaan saat ini menginginkan karyawan yang adaptif, kompeten, berkomitmen tinggi pada organisasi, proaktif dalam mematuhi peraturan yang berlaku, dan mampu melakukan pekerjaan manajer dengan kemampuan terbaiknya. Bakat berkualitas, pelatihan, dan manajemen bakat semuanya memiliki dampak yang menguntungkan bagi keberhasilan organisasi dan industri.

Sulit untuk menemukan bakat sumber daya manusia yang baik hari ini. Akibatnya, perusahaan yang saat ini memiliki sumber daya manusia yang kompeten harus menjaga kinerjanya agar tetap konstan dan meningkat. SDM yang profesional merupakan aset berharga dalam membantu perusahaan mencapai visi dan tujuannya. Oleh sebab itu, dalam rangka meningkatkan kinerja, sumber daya manusia perlu dididik dan dikembangkan bakatnya semaksimal mungkin. Dalam hal ini, SDM diharapkan dapat memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya guna memenuhi tujuan perusahaan seefisien dan seefektif mungkin.

Untuk memadukan antara kebutuhan dan keahlian karyawan dengan kebutuhan perusahaan, maka perusahaan membutuhkan pengelolaan SDM yang maksimal. Hasrat berpindah pekerjaan (*turnover intention*) yang berakhir pada keputusan pegawai untuk keluar dari pekerjaannya merupakan salah satu jenis sikap pegawai yang seringkali diakibatkan oleh kegagalan perusahaan dalam mengendalikan sumber daya manusianya. Biaya sumber daya manusia dapat meningkat sebagai akibat dari pergantian yang tinggi karena organisasi harus mengeluarkan lebih banyak uang dan waktu untuk merekrut dan melatih

karyawan baru, dan salah satu produksi perusahaan juga dipengaruhi oleh pengurangan tenaga kerja.

Stres di tempat kerja merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap hasrat untuk keluar. Adanya hubungan positif antara stres kerja dengan keinginan berpindah, yang berarti semakin banyak stres kerja yang didapati individu, makin besar kemungkinan mereka ingin keluar dari organisasi. Stres kerja ialah keadaan dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan peluang, permintaan, ataupun sumber daya yang mempunyai keterkaitan dengan keinginannya, tetapi hasil pekerjaannya tidak jelas atau tidak berarti. Akibatnya, stres merupakan akibat dari setiap tindakan atau lingkungan di daerah tersebut yang melahirkan tuntutan psikologis serta fisik yang melebihi kemampuan seseorang (Sunyoto 2015:54).

Apabila stres tidak dikelola dengan baik, maka seringkali menyebabkan ketidakmampuan seorang individu untuk menjalin interaksi secara konstruktif dengan lingkungannya, baik di lingkungan eksternal ataupun internal (Budiyono, 2016). Akibatnya, tingkat stres kerja yang tinggi di kalangan karyawan akan berdampak pada tingginya tingkat turnover organisasi. Kelebihan beban kerja (*work overload*) dari perusahaan juga merupakan salah satu penyebab turnover intention, selain dari stres kerja.

Kekurangan waktu atau rasa urgensi dalam menyelesaikan tugas juga dapat menggambarkan beban kerja (*work overload*). Selain itu, sistem pengawasan yang tidak memadai bisa mengakibatkan pegawai merasa tidak nyaman didalam bekerja. Kombinasi beban kerja yang tinggi serta stres di tempat kerja merusak loyalitas dan kinerja karyawan. Banyak riset secara konsisten menemukan korelasi negatif antara kedua variabel tersebut. Maksudnya, makin rendah stres kerja, maka makin tinggi harapan pegawai untuk tinggal di perusahaan tanpa batas waktu, atau semakin rendah *Turnover Intention*, sehingga beban kerja yang berat (*work overload*) menciptakan stres kerja dan keinginan berpindah kerja (*Turnover intention*).

PT. Total Tata Alam merupakan perusahaan kontraktor yang berkontribusi dalam pembangunan di Indonesia, PT. Total Tata Alam memproduksi

Pengolahan dan trading batu kapur ( limestone ) selaku produk utamanya, serta produk pendukung lainnya ialah pasir serta batu andesit. PT. Total Tata Alam mulai mengembangkan beberapa pembangunan infrastruktur di Kawasan industri (Kawasan JIPE, Holcim Tuban, Kawasan CCIE Citereup), Infrastruktur dan Konstruksi Perumahan ( Manglayang Regency Bandung, Cijerah Estate Bandung ), dan beberapa pekerjaan di Dinas PU Jawa Barat khususnya Bandung. PT. Total Tata Alam memiliki dua kantor, satu cabang di jakarta timur dan kantor pusat yang berada di jakarta barat.

Pesatnya kemajuan teknologi telah memberikan dampak yang signifikan terhadap dunia kerja, sehingga mengakibatkan meningkatnya persaingan antar bisnis. Karena ketatnya persaingan antar perusahaan pertambangan, PT. Total Tata Alam telah menerapkan berbagai modifikasi pada bisnisnya, dengan tujuan agar pengambilan keputusan dan koordinasi antar cabang lebih efisien. Untuk bersaing di pasar saat ini dan mencapai tujuan perusahaan, PT. Total Tata Alam mengambil langkah-langkah untuk mengurangi efisiensi tenaga kerja dengan harapan dapat memberi kontribusi yang maksimal.

Penciptaan daya produksi dengan bekerja lebih keras serta lebih lama, serta jumlah posisi dengan kekurangan tenaga kerja, menyebabkan banyak masalah di kantor cabang dan kantor pusat perusahaan. Dan, ditambah dengan perubahan internal yang dilakukan oleh PT. Total Tata Alam, pemanfaatan sistem online yang mengintegrasikan satu cabang dan cabang lainnya dalam tiap-tiap proses kerja, dengan hal tersebut Karyawan akan lebih mudah untuk membuat penilaian, namun jika sumber daya manusia tidak dipersiapkan secara memadai, dampaknya akan menimbulkan malapetaka dalam operasional perusahaan. situasi kerja yang tidak nyaman tersebut menyebabkan tingkat *turnover* yang tinggi di PT. Total Tata Alam

Menurut informasi yang dikumpulkan peneliti dari manajemen sekarang ini PT. Total Tata Alam sedang mendapati tantangan yang besar dari internal perusahaan tersebut untuk tetap bisa bertahan, tantangan yang dimaksud yaitu terlihat dari tingginya tingkat pegawai yang keluar atau turnover dari kantor tersebut pusat di Jakarta selama tiga tahun terakhir. Hal tersebut dilakukan

perusahaan guna melatih serta mengembangkan sumber daya yang terbaik tidak sekadar kemampuan namun juga pengalaman yang cukup. Pegawai yang dibutuhkan untuk di kantor pusat adalah karyawan yang mempunyai karakteristik tidak gampang stres dengan work overload, sebab selaku pegawai yang di kantor pusat diklaim untuk bisa menanggulangi permasalahan di semua kantor cabang, siap ditempatkan diluar kota, siap lembur dan siap untuk di potong insentif apabila melakukan kesalahan.

Disamping itu seluruh karyawan diwajibkan untuk menguasai penginputan data sebagai proses bisnis diklaim untuk dapat dipelajari dalam waktu yang singkat oleh pegawai. Banyak pegawai yang membawa pekerjaan ke rumah untuk menyelasiakannya dikarenakan waktu yang sedikit diberikan, hal inilah yang menjadi alasan karyawan sering tidak masuk karena sakit, ditambah lagi pihak manajemen sering mengeluarkan surat peringatan kepada karyawan tanpa terlebih dahulu menanyakan alasan pelanggaran tersebut dilakukannya. Tingginya tingkat work overload yang ada membuat situasi menjadi tidak nyaman, pegawai saling berprasangka satu sama lain, pegawai menjadi gampang emosi, pegawai menjadi takut dalam pengambilan keputusan, serta bahkan jadi sering mempersalahkan antar pegawai. Keadaan tersebut membuat karyawan dalam kondisi setres.

Dibawah ini adalah data turnover kantor pusat PT. Total Tata Alam di Jakarta selama 3 tahun terakhir.

**Tabel 1.1**

**Data Turnover Karyawan PT. Total Tata Alam**

<b>No.</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Awal Tahun</b>	<b>Karyawan Baru</b>	<b>Karyawan Keluar</b>	<b>Jumlah Karyawan Akhir Tahun</b>
1	2018	75	5	10	70
2	2019	70	4	15	59
3	2020	59	9	18	50

Sumber : HRD PT. Total Tata Alam

Berlandaskan tabel diatas, bisa ditarik kesimpulan yakni tingkat turnover yang terjadi pada pegawai di PT. Total Tata Alam di tahun 2018 – 2020 meningkat. Meningkatnya *turnover* pada pegawai di PT. Total Tata Alam bisa ditimbulkan oleh beragam faktor. Hal tersebut merugikan perusahaan karena mesti kembali mengeluarkan dana untuk merekrut pegawai baru. Perusahaan pun kehilangan sejumlah pegawai yang mempunyai kualitas serta prestasi yang baik yang diakibatkan oleh terdapatnya pemutusan hubungan kerja yang disertai beragam sebab yang disebutkan oleh pegawai yang berkepentingan. Kondisi ini diperkirakan oleh sejumlah faktor, diantaranya beban kerja yang dianggap terlampaui berlebihan, peran yang tidak jelas, pertikaian antara individu dan atasan ataupun rekan kerja, serta imbalan jasa yang dipandang terlampaui rendah yang menjadikan karyawan stres dalam lingkungan organisasi tersebut.

Berlandaskan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melaksanakan riset mengenai **“Pengaruh *Work Overload* dan Stress Kerja yang berdampak terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Total Tata Alam”**.

## **1.2 Pembatasan Masalah**

Berlandaskan paparan identifikasi masalah yang sudah dikemukakan diatas, dikarenakan bermacam keterbatasan serta mencegah meluasnya permasalahan maka permasalahan yang akan dibahas didalam riset ini dibatasi pada pengaruh *work overload* serta stress kerja yang berdampak terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.Total Tata Alam yang berada di kantor pusat di Jakarta.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Di dalam penulisan skripsi ini diperlukan perumusan masalah agar di dalam penulissannya dapat memberikan arah untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai, berlandaskan latar belakang permasalahan dan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah pada riset ini yaitu:



1. Bagaimana pengaruh *work overload* terhadap *turnover intention* di PT. Total Tata Alam?
2. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* di PT. Total Tata Alam ?
3. Bagaimana pengaruh work overload dan stress kerja secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Total Tata Alam?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berlandaskan uraian-uraian yang telah dijabarkan sebelumnya bisa disimpulkan tujuan penelitian ini, diantaranya :

1. Untuk menganalisis pengaruh *work overload* terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Total Tata Alam
2. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Total Tata Alam
3. Untuk menganalisis pengaruh antara *work overload* dan stress kerja secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Total Tata Alam

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Melalui adanya riset ini diharapkan bisa memberi manfaat untuk berbagai pihak dibawah ini :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penulis berharap riset ini bisa memperbanyak wawasan, pengetahuan serta ilmu didalam menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia. Di samping itu penulis berharap penelitian ini bermanfaat bagi yang bersangkutan serta menjadi referensi bagi riset-riset berikutnya.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi PT. Total Tata Alam**

Temuan riset ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan, saran serta pemikiran didalam membuat kebijakan guna memberikan menganalisa beban kerja (*work overload*) juga

menurunkan tingkat stres kerja pegawai yang diharapkan bisa mengurangi tingkat *turnover intention* didalam sebuah perusahaan

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini berguna sebagai bahan referensi dan juga menambah pengetahuan pembaca mengenai bahasan yang dipaparkan dalam skripsi ini khususnya bagi mahasiswa Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta.

c. Bagi Penulis

Membantu untuk lebih memahami perihal *work overload* serta stress kerja bagi *tunover intention*.

