

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan sumber daya utama dalam setiap perusahaan. Perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik dan memperhitungkan kelebihan dan kekurangan karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Hal inilah yang menjadi salah satu tantangan sumber daya manusia dalam mempertahankan karyawan di perusahaan. Apabila perusahaan tidak mengorganisasikan sumber daya manusianya dengan baik, maka konsekuensi yang dapat diterima adalah karyawan akan memilih mencari peluang kerja di tempat lain.

Pandemi covid-19 berangsur pulih secara bertahap pada tahun 2022 hingga saat ini, menyebabkan kekurangan bahan baku dan gangguan rantai pasokan, sehingga menyebabkan inflasi global lebih tinggi. Situasi ini memperburuk situasi perekonomian global. Di tengah gejolak perekonomian global, perbaikan perekonomian Indonesia kemungkinan akan terus berlanjut. Pertumbuhan ekonomi tersebut didukung oleh peningkatan konsumsi nasional dan juga didukung oleh penyaluran bantuan sosial dan pelonggaran ruang lingkup aktivitas. Di bidang dunia usaha, pemerintah telah mengambil kebijakan fiskal dan moneter yang mendukung pertumbuhan positif kinerja ekspor dan investasi.

Keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari tempat kerja lain dapat disebut dengan *turnover instruction* (Ardianto & Bukhori, 2021). Niat melakukan *turnover* karyawan dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan karena akan menambah anggaran proses *rekrutmen* dan pelatihan, sehingga produktivitas perusahaan akan menurun (Ismael et al., 2021).

Menurut data Michae pada tahun 2022, 84% karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur akan meninggalkan pekerjaannya. Menurut survei yang dilakukan oleh Polls (Annur 2023), beberapa faktor menjadi alasan yang mendorong karyawan untuk berhenti: 1) Gaji yang tidak sesuai (64,9% karyawan); 2) Bekerja lembur dan tidak teratur (56,9% pekerja); 3) Budaya kerja

yang tidak sehat (52,4% pegawai); 4) Ketidakmampuan mengembangkan karir (38,5% pekerja); 5) Tidak adanya keseimbangan antara kehidupan karyawan dan pribadi karyawan (37,2% karyawan).

*Turnover* pada PT. Mulia Industrindo Tbk selama dua tahun terakhir adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Data *Turnover* PT. Mulia Industrindo Tbk

2021	2022
0,87%	0,89%

Sumber : Laporan Tahunan PT Mulia Industri Tbk (2022)

Dampak dari pulihnya pandemi Covid-19 dan perbaikan perekonomian menyebabkan beban kerja karyawan bertambah, hal tersebut terjadi dikarenakan output produksi di PT Mulia Industrindo bertambah sehingga karyawan mendapatkan tekanan dalam pekerjaannya. Oleh sebab itu, karyawan banyak yang meninggalkan perusahaan dikarenakan beban kerja semakin bertambah tetapi tidak sesuai dengan benefit yang didapatkan. Dari data *turnover intention* pada tabel diatas dapat diketahui pada tahun 2021 *turnover intention* sebesar 0,87% terdiri dari 28 orang. Sedangkan pada tahun 2022 *turover intention* sebesar 0,89% terdiri dari 29 orang. Bagus & Surya, (2017) berpendapat bahwa salah satu alasan karyawan berniat keluar dari perusahaan adalah karena insentif yang ditawarkan tidak sesuai. Hal inilah yang menyebabkan pegawai meninggalkan pekerjaannya, khususnya pegawai yang telah memberikan kontribusi dan mempunyai potensi yang baik bagi perusahaan, dengan harapan agar pegawai tersebut dapat memperoleh insentif atau imbalan dari perusahaan (Saputra et al., 2022).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi & Komariah, 2020) mengatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Krisdianto & Widyastuti, 2022) mengatakan terdapat aspek insentif yang berdampak positif terhadap *turnover intention*. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Setiawati & Yunita, 2019) menyatakan Insentif berpengaruh terhadap *turnover Intention*. Insentif telah disesuaikan sedemikian rupa dengan berdasarkan kinerja dan harapan karyawan. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat merasakan kepuasan kerja dalam

menjalankan tugasnya di perusahaan, dan agar pegawai dapat mengelola beban kerjanya dengan rasa tanggung jawab penuh (Meutia & Narpati, 2021).

Menurut hasil penelitian (N. Riani & Putra, 2017) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut (Fitriantini et al., 2020) Beban kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut penelitian (Kristin & Marlina, 2022) Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Alfaria Trijaya. Kemudian (Andreas & Astawa, 2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Harper Hotel Kuta. Beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dan harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan untuk mencapai tujuan. Lingkungan kerja mencerminkan tempat kerja yang baik yang bekerja dan dapat memberikan kesan bahwa pekerjaan itu menyenangkan, aman, menarik, dan sebagainya. Perubahan lingkungan kerja dapat menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan antara aktivitas fisik dan mental setiap individu, dan apabila hal ini berlangsung lama dapat menimbulkan permasalahan baru baik fisik maupun mental (Norawati et al., 2021).

Menurut (Haholongan, 2018) terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Menurut (Kristin & Marlina, 2022) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Alfaria Trijaya. Menurut (Khomaryah et al., 2020) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Efrata Retailindo Kota Surakarta. (Andreas & Astawa, 2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Harper Hotel Kuta. Sedangkan menurut penelitian (Purwati & Maricy, 2021) Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bumi Raya Mestika. Lingkungan kerja yang berubah, seperti adaptasi terhadap teknologi baru atau perubahan struktural dalam organisasi, dapat mempengaruhi *turnover intention*. Namun, ada kekurangan studi yang fokus pada bagaimana perubahan ini secara spesifik berinteraksi dengan faktor-faktor seperti insentif dan beban kerja dalam

mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan mereka. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh insentif, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Mulia Industrindo Tbk. Oleh karena itu penelitian diberi judul **“PENGARUH INSENTIF, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi pada Karyawan PT Mulia Industrindo Tbk)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Beberapa faktor yang memberi dampak terhadap *turnover intention* dalam kondisi pandemi covid-19 sangat menarik. Berdasarkan masalah diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh insentif terhadap *turnover intention*.
2. Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru khususnya di bidang sumber daya manusia, dan menjadikan penelitian ini sebagai referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan di masa depan.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk mengurangi terjadinya *turnover intention* pada perusahaan.

### 1.5 Sistematika Penulisan

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan Pustaka, penelitian terdahulu yang relevan, hipotesis dan model penelitian

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Jenis dan desain penelitian, *timeline*, definisi operasional dan pengukuran variabel, metode pengambilan sampel, jenis, sumber, dan teknik pengumpulan data, metode analisis

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil Penelitian, Pembahasan

#### **BAB V PENUTUP**

Simpulan, Saran