

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Pendahuluan

Organisasi disetiap kegiatan usaha merupakan kegiatan usaha yang menghasilkan laba. Kegiatan di setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki potensi, tenaga, kemampuan dan keahlian yang berkualitas sehingga sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dalam perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan bagian penting pada setiap perusahaan dan salah satu factor yang menentukan tercapainya tujuan pada suatu perusahaan. Karena Sumber daya manusia merupakan kekayaan atau asset utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktifitas tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses, dan tujuan yang ingin dicapai (Rachman, 2016). Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perkembangan suatu perusahaan di masa yang akan datang. Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan suatu perusahaan tergantung sepenuhnya pada orang-orang yang bekerja di perusahaan tersebut.

Organisasi adalah kumpulan orang-orang dengan kemampuan berbeda yang saling bergantung satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama dengan memanfaatkan berbagai sumber daya (Putra dkk, 2020). Organisasi perlu memperoleh, mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia yang berkualitas sebagai perencana, peserta dan penentu tujuan organisasi. Kekuatan disetiap organisasi adalah orang-orangnya. Apabila orang-orangnya itu diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat-bakat mereka, mengembangkan

kemampuan-kemampuan mereka dan menggunakannya secara tepat, pasti organisasi akan menjadi dinamis dan berkembang dengan pesat (Rachman, 2016). Salah satu tujuan proses penting dari organisasi dinamis mana pun adalah memastikan bahwa orang-orangnya mampu melaksanakan bermacam-macam tugas yang berkaitan dengan kedudukan dan peran mereka. Beberapa diantara tugas-tugas itu mungkin ditentukan, dimengerti dan direncanakan dengan baik (Rachman, 2016).

Turnover intention merupakan salah satu alasan individu untuk meninggalkan organisasi untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Samsista, 2020). Masalah umum yang dihadapi setiap perusahaan adalah terjadinya *turnover intention* yang tinggi dan tidak bisa diprediksi. Karyawan akan mencari perusahaan baru dan mengembangkan karir yang lebih baik dan mencari kenyamanan dalam kepuasan yang belum tercapai di perusahaan lama ke perusahaan yang baru. *Turnover intention* tidak bisa dihindari walaupun demikian perusahaan sudah berusaha semaksimal mungkin untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman dan juga kebutuhan karyawan terpenuhi namun karyawan tetap saja akan mengundurkan diri dari perusahaan tersebut. Jika perusahaan secara konsisten mengalami peningkatan *turnover* pada karyawan, maka hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik yang merupakan perusahaan asing yang berasal dari jepang yang bergerak dibidang general kontraktor. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1977, yang hingga kini masih berdiri sampai saat ini. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Jenderal Sudirman Kav. 61-62

Jakarta Selatan Indonesia. PT Taiyo Sinar Raya Teknik merupakan perusahaan yang memiliki kurang lebih 500 karyawan.

Berikut ini adalah data *turnover* karyawan PT. Taiyo Sinar Raya Teknik tahun 2019-2021, yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan PT Taiyo Sinar Raya Teknik
Tahun 2019-2021

No	Uraian	2019	2020	2021
1	Jumlah Karyawan Awal Tahun	644	524	517
2	Penerimaan Karyawan Baru	0	0	0
3	Karyawan Yang Berhenti	119	6	16
4	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	525	518	501
5	Persentase <i>Turnover</i>	18%	1%	3%

Sumber: HRD PT Taiyo Sinar Raya Teknik

Berdasarkan table diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover* yang terjadi pada karyawan di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik Teknik pada tahun 2019 cukup tinggi berjumlah 119 karyawan yang berhenti diakibatkan terjadinya program efisiensi. Program efisiensi ini terjadi karena kondisi market PT Taiyo Sinar Raya Teknik mengalami penurunan sehingga jumlah karyawan yang ada tidak bisa di serap oleh proyek yang ada pada saat itu. Pada tahun 2020 karyawan yang berhenti kerja sebanyak 6 dan tahun 2021 karyawan yang berhenti kerja ada sebanyak 16 karyawan, Walaupun perusahaan telah memberikan perhatiannya kepada karyawan, namun masih ada karyawan yang ingin melakukan *turnover intention*.

Pada wawancara online yang dilakukan peneliti dengan HRD PT Taiyo Sinar Raya Teknik untuk menanyakan alasan yang menyebabkan karyawan keluar cukup bermacam-macam.

“... alasan yang disampaikan oleh karyawan juga bermacam-macam, ada yang karena masalah keluarga, wiraswasta sampai dengan mendapatkan pekerjaan baru.”

Selain itu peneliti mendapatkan *review* yang merupakan karyawan memiliki rasa ketidakpuasannya kepada PT Taiyo Sinar Raya Teknik terhadap pengembangan karir, jam kerja yang terlalu sibuk dan banyaknya lembur yang sering kali memakai hari libur untuk bekerja. Review ini didapatkan dari (Job Street dan job planet).

Kepuasan kerja merupakan permasalahan yang sering terjadi pada setiap perusahaan hal itu membuat perusahaan selalu menghadapi karyawan keluar. Masalah yang terjadi dengan kepuasan kerja merupakan hal yang sangat biasa, hal itu dapat mempengaruhi keinginan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan dan melakukan pencarian pekerjaan yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya. Kepuasan kerja merupakan salah satu factor penyebab terjadinya *turnover intention*, dimana kepuasan yang dirasakan karyawan akan semakin puas pada pekerjaannya maka *turnover* karyawan akan semakin rendah dan sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas terhadap perusahaan akan pekerjaannya, kemungkinan akan terjadinya *turnover* yang meningkat. (Samsista, 2020) Dalam penelitian (Waspodo, 2013) bahwa kepuasan kerja dan stress kerja dapat berpengaruh positif

terhadap *turnover intention* pada karyawan. Dalam penelitian yang lain dilakukan oleh, menyimpulkan bahwa variable kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, hal ini karena kepuasan kerja dipengaruhi oleh pembayaran, pekerjaan, rekan kerja dan kepuasan dalam promosi.

**Gambar 1.2 Review Beban Kerja Karyawan
Di PT Taiyo Sinar Raya Teknik**

No	Review Ex Karyawan	Tahun Review
1	Jam kerja perlu dikurangi, tekanan kerja cukup banyak dan juga perhatikan jam kerja karyawan	2015
2	Kerjaan lumayan banyak, banyak lemburnya dan lemburnya dikurangi	2015

Sumber: Job Planet

Salah satu factor yang dapat mempengaruhi kepuasan berdasarkan teori adalah beban kerja. Beban kerja juga termasuk kategori yang membuat karyawan tidak puas terhadap pekerjaannya. Beban diartikan sebagai suatu hal yang memberatkan atau menekan bagi kehidupan seseorang. kata beban sendiri memiliki arti kiasan yaitu sesuatu yang ditekankan yang harus dilakukan. Setiap pekerjaan yang dilakukan dan terjadinya ada kebebanaan yang harus diterima oleh seorang karyawan, hal itu merupakan pekerjaan yang ditanggung untuk harus segera di selesaikan. Karyawan yang memiliki ketidakpuasan pada beban kerja biasanya karena karyawan merasa perusahaan terlalu memberikan pekerjaan yang terlalu banyak. Perusahaan juga mengharuskan karyawan untuk melakukan lembur untuk karyawannya agar pekerjaannya selesai. Namun, dalam hal ini peneliti menemukan review dari salah satu platform pada Job Planet yang mengungkapkan

ketidakpuasannya bahwa PT Taiyo Sinar Raya Teknik memiliki tekanan pada beban kerja yang cukup banyak sehingga karyawan diharuskan untuk lembur.

Fenomena yang terjadi pada PT Taiyo Sinar Raya Teknik adalah beban kerja yang dihadapi karyawan cukup tinggi. Dari data yang didapatkan bahwa PT Taiyo Sinar Raya Teknik pada masa pandemic Covid-19 membuat perusahaan untuk menunda program perekrutan karyawan. Kondisi pandemic Covid-19 dan menurunnya bisnis perusahaan membuat perusahaan mengambil posisi untuk bisa *survive* tanpa harus melakukan PHK Massal. (Sumber: HRD PT Taiyo Sinar Raya Teknik). Dengan kekurangannya karyawan dan beban kerja yang banyak maka jam kerja karyawan akan juga menjadi meningkat karena banyaknya target yang harus dicapai untuk perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Sutikno, 2020) bahwa beban kerja terbukti mampu memberikan efek pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan. Hal ini berarti beban kerja yang tinggi dapat mengurangi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Indikator beban kerja yaitu waktu kerja yang lama, jumlah pekerjaan yang berlebihan, tuntutan fisik, tekanan dari atasan dapat mengurangi kenyamanan serta karyawan menjadi kurang bersemangat sehingga dapat membuat karyawan menjadi tidak puas.

Selain beban kerja mempengaruhi kepuasan, beban kerja juga dapat mempengaruhi *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kelompoy, 2019) dan (Kusrini, 2019) didapatkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, pada penelitian dari (Sutikno, 2020) beban kerja terbukti secara efektif membangun terjadinya *turnover*

intention. Hal ini berarti beban kerja yang tinggi dapat mendorong terjadinya *turnover intention*.

Pengembangan Karier merupakan langkah harapan seseorang dalam bekerja untuk mencari jenjang karir diperusahaan ia bekerja. Bahwa seseorang yang mulai bekerja setelah penempatan dalam suatu organisasi tersebut selama masa aktifnya hingga ia memasuki usia pensiun, berarti ia ingin meniti karier dalam organisasi tersebut (Rachman, 2016). Hal itu merupakan harapan seorang karyawan bekerja mencari jenjang karir atau pengembangan karir di dalam sebuah perusahaan. Peneliti menemukan review yang membahas mengenai rasa ketidapuasannya karyawan terhadap PT Taiyo Sinar Raya Teknik di Job Planet.

**Gambar 1.3 Review Pengembangan Karir Karyawan
Di PT Taiyo Sinar Raya Teknik**

No	Review Ex Karyawan	Tahun Review
1	Karir di PT Taiyo Sinar Raya Teknik kurang melaju. Pesan untuk pihak manajemen agar karir lebih cepat lagi	2015
2	Sulitnya untuk menjadi karyawan tetap	2018
3	Untuk posisi lapangan seperti supervisors tidak memiliki jenjang karir untuk mengembangkan karir lebih jauh lagi	2020

Sumber: Job Planet

Pada review yang didapatkan dari salah satu platform job planet dan job street bahwa karyawan ingin diberikan kesempatan karir yang lebih baik, kepuasan yang dimiliki pada setiap karyawan yang bekerja adalah untuk mendapatkan pencapaiannya dalam berkarir disuatu perusahaan. Pada penelitian dari (Palupi,

2018) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan. Hal ini jika karyawan diberikan kesempatan pengembangan kariernya akan meningkatkan kepuasan kerjanya begitu juga sebaliknya, jika karyawan tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan kariernya maka kepuasan kerja tidak akan meningkat.

Selain rasa kepuasan, pengembangan karir bisa menjadi salah satu factor penyebabnya terjadinya *turnover* karyawan, dimana karyawan tidak memiliki kepuasan dalam karirnya dan perusahaan juga tidak memberikan kesempatan untuk mempromosikan karyawan untuk jenjang karirnya maka karyawan akan melakukan *turnover* di perusahaan tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Palupi, 2018) bahwa adanya pengaruh positif pengembangan karir terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam Studi Pada PT. Taiyo Sinar Raya Teknik”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat dirumuskan pernyataan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Taiyo Sinar Raya Teknik?

2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT Taiyo Sinar Raya Teknik?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Taiyo Sinar Raya Teknik?
4. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Taiyo Sinar Raya Teknik?
5. Apakah Kepuasan Kerja karyawan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Taiyo Sinar Raya Teknik?
6. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Taiyo Sinar Raya Teknik melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediator?
7. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Taiyo Sinar Raya Teknik melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediator?
8. Bagaimanakah pandangan islam terhadap Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Pada PT. Taiyo Sinar Raya Teknik dari sudut pandang islam

1.3 Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

- A. Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah :
 1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik

2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT Taiyo Sinar Raya Teknik
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. Taiyo Sinar Raya Teknik
4. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Taiyo Sinar Raya Teknik
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan Kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT Taiyo Sinar Raya Teknik
6. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Taiyo Sinar Raya Teknik melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediator
7. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Taiyo Sinar Raya Teknik melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediator
8. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Pada PT. Taiyo Sinar Raya Teknik dari sudut pandang islam

B. Diharapkan dengan adanya penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi klarifikasi penelitian yang sudah ada, serta dapat dijadikan referensi mengenai faktor-faktor yang dapat

mempengaruhi terjadinya *turnover intention* karyawan dalam suatu perusahaan

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, saran dan pemikiran bagi PT Taiyo Sinar Raya Teknik dalam merancang kebijakan guna memberikan kepuasan kerja pada beban kerja dan pengembangan karir agar dapat meminimalisir tingkat *turnover intention* di dalam suatu perusahaan.