

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia, yang dimaksud adalah orang yang memberikan tenaga, bakat kreativitas dan usahanya dalam meningkatkan kualitas dari sebuah perusahaan terlebih lagi bagi perusahaan yang bergerak dibidang jasa, dimana karyawan memiliki peran penting dalam mendapatkan laba dan merupakan asset termahal dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2020:10). Dalam hal ini, perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, memperkerjakan, memotivasi, melatih dan mengembangkan karyawan yang dikehendaki perusahaan serta mempertahankan karyawan yang berkualitas. Karena, sumber daya manusia yang baik merupakan salah satu faktor keberhasilan dari sebuah perusahaan. Secara garis besarnya manajemen sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi. Tentunya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang dapat membuat karyawan bertahan diperusahaan salah satunya dengan meminimalisir tingkat *turnover*, dimana permasalahan ini berhubungan dengan perputaran tenaga kerja yang tinggi. Dengan demikian, fokus yang dipelajari oleh manajemen sumber daya manusia adalah masalah yang berpengaruh terhadap tenaga kerja manusia.

Menurut (Kartono, 2017:44) mendefinisikan *Turnover intention* karyawan sebagai keinginan atau niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. *Turnover* sendiri mengarah pada masalah yang dihadapi oleh perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode waktu tertentu, sedangkan

keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada pada hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum terwujud dalam Tindakan meninggalkan perusahaan. selain itu, *Turnover* juga dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar dari unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Permasalahan terkait *turnover* yang cukup tinggi ditemukan pada Koperasi Simpan Pinjam Rapdos Jaya sebagai objek penelitian. Koperasi sendiri merupakan suatu badan usaha yang berbadan hukum dan berlandas berdasarkan asas kekeluargaan dan juga asas demokrasi ekonomi serta terdiri dari beberapa anggota di dalamnya. Pembentukan koperasi berdasarkan asas kekeluargaan gotong royong, khususnya membantu para anggotanya yang memerlukan bantuan baik bentuk barang maupun pinjaman uang. Menurut Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Nomor 25 tahun 1992 Tentang Perkoperasian, Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan berlandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berlandaskan atas dasar asas kekeluargaan. Koperasi Simpan Pinjam Rapdos Jaya dengan Badan Hukum No.165/BH.I.13/XII/2015 ini sendiri memberikan bantuan berupa dana untuk masyarakat yang ingin meminjam di koperasi dengan ketentuan masyarakat tersebut memiliki usaha dan mampu untuk membayarnya. Koperasi Rapdos Jaya memberikan modal dengan alokasi waktu yang cepat dan mudah tentunya kepada nasabah yang ingin membangun usaha, bunga pinjaman yang ditawarkan juga tergolong masih relatif dengan besar pinjaman yang ada. Setiap tahun koperasi ini mengalami penurunan jumlah

karyawan. Berdasarkan dari data yang didapat jumlah karawan dapat ditunjukkan melalui tabel berikut :

Tabel 1.1
Data *Turnover* Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rapdos Jaya
Tahun 2021 s/d 2023

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Presentase %
2021	40	4	6	38	15,38%
2022	38	8	12	34	33,33 %
2023	34	6	8	32	24,24%

Sumber data skunder Koperasi Simpan Pinjam Rapsos Jaya

Keterangan :

Rumus mencari *turnover* tahunan karyawan yaitu sebagai berikut :

$$TO = \frac{\text{JUMLAH KARYAWAN KELUAR}}{(\text{JUMLAH KARYAWAN AWAL TAHUN} + \text{AKHIR TAHUN}):2} \times 100$$

Menurut (Kartono, 2017:44) mendefinisikan *Turnover intention* karyawan sebagai keinginan atau niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. *Turnover* sendiri mengarah pada masalah yang dihadapi oleh perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode waktu tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada pada hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum terwujud dalam Tindakan meninggalkan perusahaan. selain itu, *Turnover* juga dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar dari unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Banyak faktor penyebab terjadinya *turnover intention* karyawan diantaranya, beban kerja dan stress kerja.

Menurut (Koesomowidjojo, 2021:21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.. Maksudnya beban kerja ada karena

adanya permintaan dari atasan untuk mengerjakan tugas disertai target yang harus dicapai dengan waktu yang tidak banyak dan meminta kinerja yang tinggi sehingga menjadi pemicu beban kerja.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi *turnover* karyawan selain dari beban kerja yaitu stress kerja. Menurut (Mangkunegara, 2020:157) stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, kurangnya waktu menyelesaikan tugas, merasa beban kerja berlebihan dan jam kerja yang tidak teratur dapat menjadi pemicu stress kerja. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak bisa menahan stress kerja, maka tidak akan mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang lebih parah, stress bisa membuat karyawan keluar dari pekerjaan saat ini.

Dari hasil observasi awal yang dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam Rados Jaya terhadap beberapa karyawan dan pen hasil kuesioner pra survei serta observasi, permasalahan yang didapat pada Koperasi Simpan Pinjam Rados Jaya yaitu pemimpin lebih menuntut karyawan untuk bekerja secara efektif atau sesuai dengan target dan dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu serta mampu bekerja dibawah tekanan. Adapun beberapa fenomena terkait variabel beban kerja dapat dilihat pada lampiran 2.1 dari hasil jawaban kuisisioner pra penelitian variabel beban kerja dengan responden menjawab "Ya" sebesar 81,8% pada indikator taget yang harus dicapai. Dimana, karyawan harus melakukan pekerjaan untuk mendapatkan target yang telah ditentukan perusahaan. yang mengakibatkan karyawan merasa gelisah ketika apa yang dikerja oleh karyawan tidak mencapai

target, seperti tidak mencapai target penagihan dan pinjaman. Karena akan berpengaruh pada insentif yang akan mereka dapatkan dari perusahaan. Selanjutnya, indikator penggunaan waktu kerja, perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dapat dilihat responden menjawab “Ya” dengan presentase 69,3%. Beberapa karyawan belum mampu menggunakan waktu kerjanya dengan efektif belum lagi dengan masalah lapangan yang dihadapi oleh karyawan seperti nasabah yang sulit membayar.

Fenomena selanjutnya mengenai variabel stress kerja pada indikator tuntutan peran yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seorang dapat dilihat pada lampiran 2.2 responden menjawab “Ya” dengan persentase sebesar 72,7%, pada Koperasi Simpan Pinjam Rapdos Jaya ditemukan tuntutan peran ganda yang tidak sesuai dengan posisi yang diduduki oleh karyawan sehingga karyawan merasa terbebani, seperti pimpinan unit yang merangkap jadi karyawan lapangan menggantikan tugas karyawan yang berhenti bekerja. Indikator kepemimpinan organisasi, yang memberikan gaya manajemen pada organisasi dapat dilihat pada lampiran 2.2 di tabel nomor 14 dengan responden menjawab “Ya” sebesar 24,2% pimpinan tiap unit yang ada pada Koperasi Simpan Pinjam Rapdos Jaya ini kurang bisa menerima saran atau kritikan dari bawahan serta kurangnya pimpinan dalam memberikan motivasi dalam hal pencapaian target kerja. Sehingga iklim organisasi yang ada tidak tercipta secara kondusif. Jika hal ini terus terjadi, maka akan berdampak buruk dan target yang telah ditetapkan banyak kemungkinan tidak tercapai.

Adapun fenomena pada variabel *turnover intention* yaitu pencarian pekerjaan (*Job Search*), keinginan individu untuk mencari pekerjaan lain. Dari hasil kuesioner prasarvei yang dilakukan dapat dilihat pada lampiran 2.3 responden menjawab “Ya” dengan presentase sebesar 75,8%, karyawan yang sudah ada bayangan ingin melakukan pindah tempat kerja karena telah mendapatkan alternatif pekerjaan yang dirasa lebih baik dari tempat bekerja sebelumnya. Beberapa dari karyawan koperasi ini melakukan pencarian pekerjaan untuk mendapatkan fasilitas yang lebih menguntungkan serta mendapatkan gaji dan peluang karier yang lebih baik. Selanjutnya pada indikator niat untuk keluar (*Intention to Quit*), karyawan berniat keluar mencerminkan individu yang telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik nantinya akan diakhiri dengan karyawan tersebut akan tetap tinggal atau keluar dari pekerjaan dibuktikan pada lampiran 2.3 responden menjawab “Ya” dengan presentase 69,7%. Hal ini, disebabkan oleh tekanan pekerjaan yang berikan perusahaan untuk memenuhi target setiap hari atau bulan serta beban kerja berlebih yang bukan tugasnya untuk mengerjakan, seperti karyawan yang kabur sehingga karyawan lain harus menggantikan pekerjaan tersebut tanpa diberi insentif.

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rapdos Jaya OKU Selatan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dibuat maka dapat dirumuskan permasalahan yang ada dalam penelitian, yaitu “Apakah Ada Pengaruh Beban Kerja dan Stress

Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rados Jaya OKU Selatan Baik Secara Parsial Maupun Simultan?”

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rados Jaya OKU Selatan Baik Secara Parsial Maupun Simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Pengaruh Beban Kerja dan stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rados Jaya OKU Selatan.

- b. Bagi universitas

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai masukan dan informasi untuk bekal peserta didik dimasa yang akan datang dan menambah bahan untuk perpustakaan universitas baturaja sehingga menambah pengetahuan bagi yang membacanya.

1.4.2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bahkan masukan bagi Koperasi Simpan Pinjam Rados Jaya OKU Selatan tentang penyebab terjadinya *Turnover Intention* karyawan.