

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting. Sumberdaya manusia termasuk tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, tetapi lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Apabila karyawan di perusahaan tersebut proposional atau terstruktur serta profesional, maka keuntungan yang besar akan perusahaan dapatkan. Artinya kinerja karyawan yang memiliki pengaruh terhadap tumbuh kembang suatu perusahaan untuk dapat menjadi lebih baik serta memperoleh laba besar di usahanya. Seperti permasalahan perusahaan ataupun organisasi yang terkadang timbul serta menjadi penghambat dalam pertumbuhan serta perkembangan tersebut yaitu *turnover*.

Fenomena turnover menjadi masalah utama bagi perusahaan, karena karyawan merupakan investasi perusahaan yang berdampak besar terhadap efektifitas dan efisiensi perusahaan. Peristiwa turnover dapat berdampak negatif pada perusahaan, dalam hal dana, sumberdaya, dan motivasi karyawan. Jika turnover terjadi, itu artinya perusahaan telah kehilangan sebagian karyawan.

Kehilangan karyawan ini harus digantikan dengan karyawan yang baru, serta perusahaan juga harus menanggung seluruh biaya yang keluar, mulai dari perekrutan hingga menyiapkan tenaga kerja (Pawesti & Wikansari (2016).

Menurut survei Mercer, perusahaan di Asia Tenggara salah satunya Indonesia mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan, ini membuktikan bahwa peristiwa turnover di Indonesia masih cukup sering terjadi. Ketidakpuasan terhadap gaji, tunjangan, dan perkembangan karir menjadi pendorong utama turnover karyawan (Mercer, 2021). Bahkan berdasarkan hasil survei Hay Group tahun 2013, Indonesia menempati peringkat ketiga negara dengan turnover tertinggi yaitu sebesar 25.8% (Tjahyanti, 2017).

Hasil survei (Badan Pusat Statistik, 2021) juga menunjukkan adanya peningkatan karyawan yang berhenti bekerja yakni 5,14% pada tahun 2019 meningkat menjadi 7,56% pada tahun 2020.2 2 Peristiwa turnover tentu diawali dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau turnover intention. Turnover Intention adalah perilaku atau sejauh mana tenaga kerja memiliki pikiran untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela (J Mapasa dkk., 2022).

Kemauan karyawan dalam *Turnover intention* yang berakhir pada tekad karyawan untuk pergi dari sebuah organisasi atau sebuah perusahaan, maka akan ada peningkatan yang memunculkan bermacam-macam potensi biaya, dari biaya pelatihan yang telah diasetkan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, ataupun biaya penjaringan serta pelatihan ulang .

Turnover dari seorang karyawan merupakan dampak buruk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu. Ada banyak faktor yang membuat turnover karyawan dalam suatu organisasi menjadi tinggi, salah satunya adalah kepuasan dalam bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, karenanya setiap individu memiliki tingkat

kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai- nilai yang berlaku pada dirinya

Kepuasan Kerja menurut Handoko digambarkan sebagai bentuk kesenangan karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2012). Karyawan yang tidak puas dalam pekerjaan tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis. Rasa tidak puas dengan pekerjaan akan menimbulkan sikap dan tingkah laku negatif pada pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik. Kepuasan kerja tidak berdiri sendiri, artinya kepuasan kerja karyawan dapat timbul akibat adanya stimulus/faktor internal maupun eksternal. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah lingkungan kerja yang buruk, beban kerja yang terlalu tinggi, kompensasi rendah, kecerdasan emosional.

Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada perusahaan dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya

lingkungan kerja yang buruk akan dapat menyebabkan karyawan mudah untuk mengalami stres kerja yang berdampak pada kepuasan kerja yang rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja yang terlalu tinggi. Beban kerja menurut Koesomowidjojo, (2017:21) merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

. Beban kerja yang berupa fisik biasanya dapat dilihat secara langsung, misalnya kelelahan, menurunnya tingkat produktivitas pekerja, kesalahan-kesalahan yang terjadi, dan lain-lain. Karyawan yang merasakan beban kerja yang tinggi akan mempengaruhi penurunan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, jika beban kerja tergolong rendah atau sesuai dengan kompetensi karyawan akan mempengaruhi kenaikan kepuasan kerja karyawan.

Faktor kedua yakni kompensasi atau reward, Menurut Simamora (2015:445), Kompensasi merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (financial rewards) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Kompensasi merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja yang diberikan dalam bentuk uang atau penghargaan yang ditetapkan berdasarkan prestasi. Semakin tinggi prestasi kerjanya, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan. Besar kecilnya Reward yang akan diberikan bergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk kompensasi ditentukan pula oleh jenis atau wujud

pencapaian yang diraih serta kepada siapa Reward tersebut diberikan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan atau sesuai dengan hasil kerja, maka akan membuat karyawan nyaman dengan apa yang mereka kerjakan dan merasa dihargai atas hasil kerjanya.

Faktor lain yang menarik untuk diteliti terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan yaitu tingginya kecerdasan emosional. Menurut Tisnawati & Priansa, (2018) kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan dan memahami secara lebih efektif terhadap daya kepekaan emosi yang mencakup kemampuan memotivasi diri sendiri atau orang lain, penegndalian diri, mampu memahami perasaan orang lain dengan efektif, dan mampu mengelola emosi yang dapat digunakan untuk membimbing pikiran untuk mengambil keputusan yang terbaik. Kecerdasan emosional bersangkutan dengan kapasitas untuk menerima emosi, memahami informasi dari emosi, dan mampu mengatur emosi. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengembangkan strategi untuk mengatasi konsekuensi yang mungkin timbul dari lingkungannya. Karena dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi maka seseorang akan dapat beradaptasi dengan lingkungannya dimanapun dia berada dan akan menimbulkan rasa nyaman bagi dirinya sendiri dalam bekerja yang nantinya akan meningkatkan juga tingkat kepuasan kerjanya tersebut.

Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Industri Pengolahan Kayu Kota Tasikmalaya. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti didapatkan kasus turnover yang tinggi. Masuk-keluar (*turnover*) tenaga kerja berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Apabila karyawan merasa tidak puas, maka dapat

menimbulkan stress kerja yang pada akhirnya dapat mengganggu kinerja organisasi: *turnover* yang tinggi, tingkat absensi yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan atau bahkan mogok kerja.

Tabel 1. 1
Perbandingan Tenaga Kerja Bagian Produksi Tahun 2018-2022
Di PT. Bineatama Kayone Lestari Kota Tasikmalaya

Tahun	Jumlah Karyawan
2018	355
2019	345
2020	331
2021	313
2022	289

Tabel 1. 2
Perbandingan Tenaga Kerja Bagian Produksi Tahun 2018-2022
Di PT. Gunung Putri Lestari Kota Tasikmalaya

Tahun	Jumlah Karyawan
2018	342
2019	331
2020	316
2021	278
2022	252

Dari pada table 1.1 jumlah karyawan di PT. Bineatama Kayone Lestari Kota Tasikmalaya pada tahun 2018 sebanyak sebesar 355 karyawan, dan pada tahun 2019 sejumlah 345 karyawan dan pada tahun 2020 sejumlah 331 karyawan. Namun pada tahun 2021 sebanyak 313 dan tahun 2020 sebanyak 289. dan juga melihat dari tabel 1.2 jumlah karyawan di PT. Gunung Putri Lestari Kota Tasikmalaya pada tahun 2018 sebanyak sebesar 342 karyawan, dan pada tahun 2019 sejumlah 331 karyawan dan pada tahun 2020 sejumlah 316 karyawan. Namun pada tahun 2021 sebanyak 278 dan tahun 2020 sebanyak 252 Data pada grafik diatas mengindikasikan sejak tahun 2019 sampai tahun 2022 terjadi penurunan jumlah karyawan yang mengindikasikan bahwa terjadinya *turnover* yang cukup signifikan yang dilihat dari selisih jumlah karyawan pada periode tersebut di masing-masing perusahaan.

Tingginya jumlah karyawan yang keluar tersebut merupakan masalah serius yang dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena akan berdampak pada mutu dan kualitas pelayanan dan produktivitas kerja. Selain itu, tingginya turnover di perusahaan tersebut mengindikasikan sumber daya manusia mengalami masalah dalam menghadapi pekerjaannya. Berbagai hal yang menjadi masalah seorang karyawan meninggalkan tempat dimana dia bekerja, baik masalah kepuasan kerja, masalah beban kerja yang berdampak pada produktivitas kerja menurun.

Masalah lain yang ditemukan adalah mengenai kepuasan kerja, hasil observasi awal mengenai kepuasan kerja melalui wawancara yang dilakuakn secara terpisah. Responden berpendapat bahwa selama bekerja di perusahaan merasa kurang puas karena kurangnya penghargaan dari atasan, waktu pemberian seleri

atau gaji yang tidak menentu, besaran gaji atau tunjangan yang tidak sesuai dengan lama kerja, merasa tidak betah karena beban kerja lebih berat dan tidak sesuai dengan upah yang diterima, sehingga hal ini menjadikan responden mencari pendapatan atau penghasilan lain selain dari perusahaan.

Selanjutnya peneliti menemukan beberapa gejala yang dapat dinilai dari adanya turnover tersebut melalui wawancara dengan karyawan, dari hasil observasi awal tersebut didapatkan informasi bahwa responden merasa malas untuk datang ke perusahaan, tidak masuk kerja karena alasan yang tidak jelas, indisipliner, sering menguratarakan keluh kesah selama bekerja di perusahaan, kadang-kadang sering protes terhadap kebijakan atasan dan responden mencari-cari informasi mengenai pekerjaan barunya. Hal ini ditandai dengan gejala yang dialami oleh responden dengan keluh kesah dan curhatan terhadap pekerjaan yang dihadapi, responden merasa sakit kepala, sulit tidur, cemas dan tidak nafsu makan. Ada juga responden yang sering marah tanpa sebab, mengalami kebosanan dalam menjalankan tugasnya, terkadang terjadi kesalahan dalam pembuatan laporan.

Hasil wawancara juga didapatkan informasi mengenai lingkungan kerja sebagian besar karyawan berpendapat penerangan cahaya lampu di perusahaan dapat menunjang pekerjaan, suara bising/getaran mesin di perusahaan mengganggu telinga dalam melaksanakan pekerjaan, tata ruang/dekorasi ruang kerja menyulitkan lalu lintas, kondisi di perusahaan cukup aman sehingga dapat membuat pegawai tenang dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang dirangkum dalam sebuah judul “Analisis Kepuasan Kerja Dalam Memediasi

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap *Turnover Intention* (Survey pada karyawan bagian produksi Perusahaan Industri Pengolahan Kayu di Kota Tasikmalaya)”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, penulis mencoba mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan bagian produksi Perusahaan Industri Pengolahan Kayu di Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, kecerdasan emosional, terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi Perusahaan Industri Pengolahan Kayu di Kota Tasikmalaya?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi Perusahaan Industri Pengolahan Kayu di Kota Tasikmalaya?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi Perusahaan Industri Pengolahan Kayu di Kota Tasikmalaya?
5. .Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi Perusahaan Industri Pengolahan Kayu di Kota Tasikmala?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasar latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka ditetapkan tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hal-hal sebagai berikut .

1. Gambaran lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan bagian produksi Perusahaan Industri Pengolahan Kayu di Kota Tasikmalaya
2. Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, kecerdasan emosional, terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi Perusahaan Industri Pengolahan Kayu di Kota Tasikmalaya.
3. Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi Perusahaan Industri Pengolahan Kayu di Kota Tasikmalaya.
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi Perusahaan Industri Pengolahan Kayu di Kota Tasikmalaya.
5. Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi Perusahaan Industri Pengolahan Kayu di Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1.4.1 Pengembangan Ilmu

Hal baru yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan Kecerdasan emosional baik secara langsung maupun tidak langsung dalam mempengaruhi *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Kepuasan kerja. Penelitian tentang hal ini juga belum banyak dilakukan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan pemahaman tentang kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap *turnover intention* dalam lingkup manajemen sumber daya manusia terutama bagi pihak-pihak terkait:

1. Bagi Karyawan

Diharapkan hasil penelitian dapat dijadikan sebagai acuan dalam meningkatkan kepuasan kerja, kecerdasan emosional sehingga terhindar dari *turnover intention*.

2. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak perusahaan tentang menciptakan lingkungan kerja, pemberian kompensasi sebagai upaya dalam menentukan kebijakan dan penerapan strategi yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi Penulis

Digunakan sebagai tambahan wawasan, pengetahuan dan pengalaman dalam bidang penelitian dan merupakan wujud dari aplikasi ilmu pengetahuan yang didapat selama perkuliahan, terutama mengenai keilmuan tentang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk digunakan sebagai rujukan atau dasar dalam melakukan penelitian lanjutan yang terkait dengan penelitian yang dilakukan.

1.5 Tempat atau Jadwal Penelitian

Penelitian akan dilakukan pada Perusahaan Industri Pengolahan Kayu di Kota Tasikmalaya pada bulan Mei 2023 sampai bulan Desember 2023 dengan waktu penelitian terlampir.