

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

industri manufaktur ialah bisnis yang menggunakan peralatan, perlengkapan, dan mesin produksi untuk memproduksi barang dalam skala besar dari bahan mentah. Produk tersebut kemudian didistribusikan ke konsumen melalui jaringan distribusi, mulai dari tingkat bruto sampai tingkat eceran, agar dapat menjangkau konsumen (Idris, 2021). Seiring perkembangan industri, perusahaan harus tetap kompetitif dan siap bersaing. Akibatnya, sumber daya manusia perusahaan harus efektif dan efisien. Karena SDM merupakan komponen vital yang merupakan pelaksana utama aktivitas pada industri manufaktur. Selain itu, Kinerja dan perilaku karyawan merupakan peran penting bagi perusahaan. Masalah yang sering terjadi adalah tindakan karyawan tertentu yang sulit di untuk dilarang, salah satu jenis perilaku karyawan adalah niat untuk meniggalkan posisinya karena adanya keinginan untuk berpindah (Siagian, 2014). Tanpa adanya tenaga kerja suatu perusahaan tidak dapat sepenuhnya memanfaatkan sumber daya lainnya, sehingga menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor terpenting dalam mempertahankan keunggulan kompetitifnya (Ahmad et al., 2018)

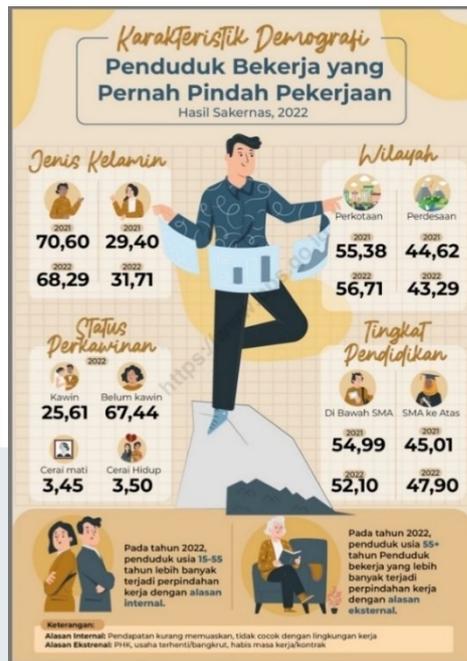
Dalam era globalisasi dan persaingan yang ketat, industri manufaktur di Indonesia, terutama di wilayah Tangerang, menghadapi tantangan yang signifikan. Tangerang merupakan salah satu pusat industri manufaktur terbesar di Indonesia, dengan konsentrasi perusahaan yang signifikan dan jumlah tenaga kerja yang tinggi. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), Tangerang memiliki lebih dari 1.500 perusahaan manufaktur yang mempekerjakan ratusan ribu karyawan.tinggi.

Kabupaten/Kota	Jumlah Perusahaan Industri Besar dan Sedang Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Banten	
	2020	2021
Kab Pandeglang	8	13
Kab Lebak	26	42
Kab Tangerang	1.596	1.827
Kab Serang	349	362
Kota Tangerang	1.022	855
Kota Cilegon	99	88
Kota Serang	35	33
Kota Tangerang Selatan	156	179
Provinsi Banten	3.291	3.399

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Banten (2021)

Gambar 1.1 Jumlah perusahaan industri banten (2021)

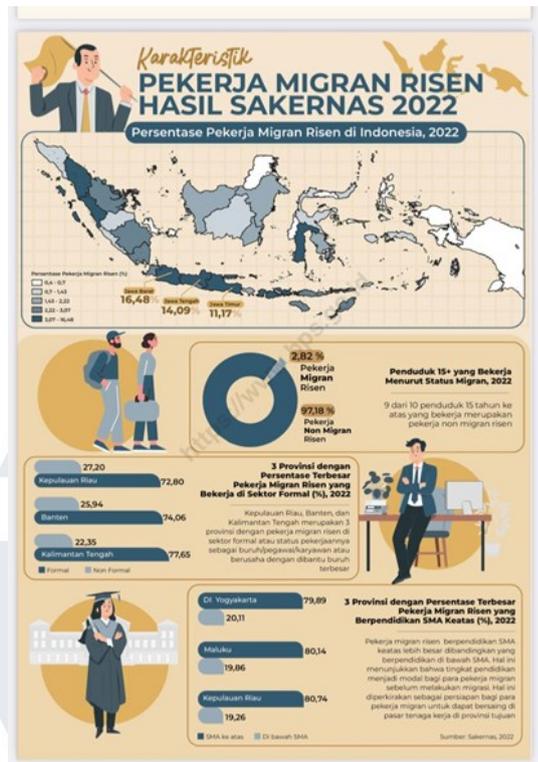
Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Banten, pada tahun 2021 terdapat 3.399 perusahaan industri besar dan sedang di Provinsi Banten, dengan jumlah terbesar berada di kabupaten tangerang dengan jumlah 1.927 dan terbesar kedua kota tangerang dengan jumlah 855. Namun, tingginya aktivitas industri ini juga diiringi dengan permasalahan *turnover intention* yang signifikan. Seiring dengan pesatnya perkembangan industri ini, tantangan yang dihadapi juga semakin kompleks, terutama terkait dengan masalah *turnover intention* atau niat karyawan untuk berpindah kerja. perusahaan sering kali mengalami *turnover intention*, yang merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena berbagai alasan (Manopo et al., 2023). Jika ini terjadi, perusahaan bisa kehilangan karyawan yang berharga dan harus melatih kembali karyawan baru untuk menggantikan posisi tersebut, yang dapat berdampak negatif bagi operasional perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* dapat mengakibatkan berbagai dampak negatif bagi perusahaan, seperti hilangnya pengetahuan dan pengalaman karyawan, peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta penurunan produktivitas secara keseluruhan (Mobley, 1982).



Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Banten (2022)

Gambar 1.2 Hasil Sakernas Karakteristik Demografis (2022)

terlihat dari gambar diatas, pada tahun 2022, penduduk usia 15-55 tahun lebih banyak terjadi perpindahan kerja dengan alasan internal. Minat perpindahan kerja karyawan dengan alasan internal bisa terjadi karena adanya faktor beban kerja, kepuasan kerja, dan juga stress kerja. Dari berbagai sektor industri di Indonesia, karyawan industri manufaktur menduduki peringkat tertinggi dalam urutan pertama terjadinya turnover, dengan tingkat akumulasi dari campuran voluntary turnover dan involuntary turnover sebanyak 20.68% di tahun 2019 berdasarkan rise Badan Pusat Statistik Indonesia (BPS, 2019). Umumnya, *turnover intention* karyawan akan muncul sebelum terjadinya turnover itu sendiri. *Turnover intention* merujuk pada niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atau keinginan untuk berpisah dari organisasi (Alias et al., 2018).



Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Banten (2022)

Gambar 1.3 Hasil Sakernas Karakteristik Pekerja Migran (2022)

Menurut sakernas persentase risen pekerja migran dan non migran pada tahun 2022, Banten menduduki peringkat kedua dengan persentase 74.02%. Menurut Nasution (2017), *turnover intention* adalah keinginan individu untuk mengakhiri keanggotaan dalam organisasi dengan tujuan pindah kerja. Hal ini didukung oleh pernyataan Zaki & Marzolina (2018), yang menjelaskan bahwa *turnover intention* dapat terlihat dari perilaku karyawan seperti meningkatnya absensi, penurunan semangat kerja, pelanggaran tata tertib, keberanian untuk menentang atasan, hingga keseriusan menyelesaikan tanggung jawab secara tidak biasa. Salah satu faktor yang memengaruhi niat untuk keluar adalah memiliki terlalu banyak pekerjaan atau terlalu sedikit waktu untuk menyelesaikan tugas. Riset menemukan adanya karyawan yang mengalami tingkat stres tinggi di tempat kerja lebih mungkin menderita kelelahan, dan konsentrasi yang buruk, yang semuanya dapat menurunkan kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik kemudian meninggalkan pekerjaannya. Menurut Agustini (2017) menyatakan

bahwa *Turnover intention* yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela atas kemauan mereka sendiri. Dalam konteks karyawan industri manufaktur, di mana tuntutan produksi sering kali sangat tinggi, manajemen *work overload* menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan.

Pada Penelitian yang dilakukan. oleh Cholik Umar et al. (2020) disalah satu industri manufaktur di tangerang mendapatkan hasil yaitu Karyawan dengan stres kerja rendah lebih banyak (53%), tetapi *intention turnover* yang tinggi ditemukan pada 52% responden. Penelitian ini memperkuat bahwa stres kerja berdampak langsung pada niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu terdapat juga penelitian lain yang di lakukan Abidin & Sunarto (2023) di industri manufaktur tangerang tentang beban kerja terhadap *Turnover Intention*, mendapatkan hasil yang signifikan bahwa Semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula *turnover intention* karyawan di industri tersebut. Beban kerja yang tinggi meningkatkan tekanan kerja, menyebabkan karyawan merasa lelah, terbebani, dan kurang puas dalam pekerjaan mereka, yang mendorong mereka untuk memiliki niat berpindah kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan Solihin et al. (2022) di industri manufaktur tangerang dengan Hasil uji mendukung bahwa beban kerja yang tinggi memicu *turnover intention*, karena karyawan merasa kelelahan fisik dan mental, yang memengaruhi motivasi kerja mereka.

Menurut Sholihah (2019) bahwa beban kerja adalah tekanan yang muncul sebagai respons terhadap tuntutan eksternal yang tidak dapat disesuaikan, dipengaruhi oleh perbedaan individu atau proses psikologis. Tuntutan ini berasal dari lingkungan, situasi, atau peristiwa yang memberikan tekanan psikologis atau fisik berlebihan kepada seseorang. Penelitian menunjukkan bahwa *work overload* dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja dan meningkatkan stres, yang pada gilirannya memicu niat untuk keluar dari perusahaan (Karasek & Theorell, 1990). jika karyawan sudah merasakan keadaan *work overload* maka dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan. Hal tersebut akan mempengaruhi penurunan kualitas kinerja karyawan dan berdampak pada produktifitas organisasi. Beban kerja berlebihan yang berdampak pada kesehatan mental karyawan akan

menyebabkan karyawan merasakan stress kerja (*job stress*). Dari kondisi stress kerja tersebut apabila karyawan tidak mampu mengelolanya secara baik maka akan mempunyai niat mengundurkan diri dari pekerjaannya. Menurut penelitian, tingkat stres yang tinggi berhubungan positif dengan peningkatan keinginan untuk meningkatkan pergantian karyawan. (Sonnentag, 2001).

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi *turnover intention* adalah *stres kerja*. Menurut Qodriah & Yunitasari (2017), stres kerja adalah kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang diinginkan, dengan hasil yang dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Selain itu, Tantra & Larasati (2015) menjelaskan bahwa sumber stres kerja dapat berasal dari faktor organisasi, individu, dan lingkungan. Faktor organisasi mencakup tuntutan tugas, peran, dan antarpribadi. Dengan demikian, stres kerja yang disebabkan oleh berbagai faktor tersebut dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Cholik Umar et al. (2020) disalah satu industri manufaktur di tangerang mendapatkan hasil yaitu Karyawan dengan stres kerja rendah lebih banyak (53%), tetapi *intention turnover* yang tinggi ditemukan pada 52% responden. Penelitian ini memperkuat bahwa stres kerja berdampak langsung pada niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sebuah survei oleh Mercer Marsh Benefit (MMB) pada tahun 2021, yang melibatkan lebih dari 1.000 pekerja di Indonesia, mengungkapkan bahwa 40% pekerja mengalami stres akibat pekerjaan. Stres ini berdampak pada gangguan mental dan emosional sebesar 9,8%, dengan 35% dari kasus tersebut memiliki konsekuensi yang serius atau bahkan fatal. Temuan ini menyoroti kerentanan pekerja di Indonesia terhadap masalah psikologis, termasuk gangguan emosional, yang menunjukkan pentingnya perhatian lebih terhadap kesejahteraan mental di tempat kerja (Suhendarian et al., 2022).

Di sisi lain, *job satisfaction* atau kepuasan kerja juga berperan krusial dalam menentukan niat karyawan untuk bertahan. Jika pegawai puas bekerja, maka pegawai akan tetap loyal terhadap perusahaan dan memiliki komitmen yang tinggi (Locke, 1976). *Job Satisfaction* atau kepuasan kerja juga berperan penting dalam

menentukan niat karyawan untuk bertahan. Karyawan yang benar-benar berkomitmen terhadap tanggung jawabnya, maka loyalitas terhadap perusahaannya menjadi tinggi. Sebaliknya, rendahnya kepuasan pekerja bisa mendorong pegawai memilih kerjaan pada tempat. Tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah pada karyawan cenderung meningkatkan niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian sebelumnya oleh Dewi (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Temuan serupa ditemukan oleh Setiyanto & Hidayati (2017), yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, meskipun pengaruhnya tidak signifikan. Menurut Sinollah (2011), kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, salah satunya adalah kebutuhan pemeliharaan atau kebutuhan kesehatan. Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan manusia untuk mencapai kenyamanan fisik. Faktor pemeliharaan mencakup berbagai elemen seperti kompensasi, lingkungan kerja yang kondusif, keamanan pekerjaan, pengawasan yang baik, fasilitas seperti mobil dan rumah dinas, serta berbagai tunjangan lainnya.

Pada penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya berfokus pada satu industri atau lokasi geografis tertentu, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi ke dalam industri lainnya. Pada riset ini memilih lokasi beda dengan riset terdahulu untuk mengkaji variabel yang sama pada wilayah berbeda, kemudian harapannya riset tersebut bisa mendapatkan hasil menyeluruh. Riset ini dilakukan agar mengeksplorasi dan pengaruhnya kelebihan beban kerja, kepuasan kerja, kemudian stress kerja berpengaruh positif terhadap niat berpindahannya karyawan, dan yang nantinya riset ini harapannya bisa membagikan wawasan mendalam serta perubahan pada karyawan industri manufaktur di wilayah Tangerang. Hasil dari penelitian ini bertujuan untuk memberikan panduan kepada manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk implementasi SDM, guna mengurangi turnover dan meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, berdasarkan data dan fenomena yang ditemukan, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh *Work Overload*, *Job Satisfaction*, dan *Job*

Stress Terhadap Turnover Intentions Pada Karyawan industri manufaktur di Wilayah Tangerang”

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian Berdasarkan hasil pembahasan masalah tersebut dan berdasarkan dari data primer maupun sekunder yang telah didapatkan penulis, ditemukan masalah terkait tingginya angka turnover dari karyawan industri manufaktur. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, peneliti merumuskan empat pertanyaan penelitian yang memiliki tujuan untuk menyelesaikan rumusan permasalahan diatas:

1. Apakah *Work Overload* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intentions* pada Karyawan industri manufaktur?
2. Apakah *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention pada Karyawan industri manufaktur?
3. Apakah *Job Stress* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intentions* pada Karyawan industri manufaktur?
4. Apakah terdapat pengaruh secara bersama sama antara *Work Overload*, *Job Satisfaction*, *Job Stress* terhadap *Turnover Intentions* pada Karyawan industri manufaktur?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah serta uraian pertanyaan yang sudah dijabarkan, maka tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Overload* terhadap Turnover Intention pada karyawan industri manufaktur di Wilayah Tangerang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan industri manufaktur di Wilayah Tangerang.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan industri manufaktur di Wilayah Tangerang.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Overload*, *Job Satisfaction*, dan *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan industri manufaktur di Wilayah Tangerang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang penulis jabarkan sebagai berikut:

1.4.2 Manfaat Praktis

Penulis berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan informasi akademik yang relevan kepada pembaca, sehingga dapat memberikan manfaat dan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh yang diteliti *Work Overload*, *Job Satisfaction* dan *Job Stress* serta implikasinya terhadap *Turnover Intentions* pada karyawan industri manufaktur di wilayah tangerang.

1.4.3 Manfaat Teoritis

Penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan informasi akademis yang tepat bagi pembaca, sehingga dapat bermanfaat bagi pembaca serta pemahaman mengenai pengaruh *Work Overload*, *Job Satisfaction* dan *Job Stress* serta implikasinya terhadap *Turnover Intentions* pada karyawan industri manufaktur wilayah tangerang.

1.5 Batasan Penelitian

Untuk menyederhanakan dan meningkatkan akurasi, efisiensi, dan presisi, peneliti melakukan penelitian dengan partisipan yang memenuhi kriteria tertentu. Batasan penelitian ini mencakup karyawan industri manufaktur dan berdomisili kantor di wilayah tangerang (Kota Tangerang, Kabupaten Tangerang, Tangerang Selatan).

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini mencakup latar belakang kemudian fenomena masalah, penjelasan masalah, pertanyaan penelitian, batasan masalah, tujuan dan keuntungan riset, serta prosedur untuk menulis laporan penelitian dengan benar.

BAB II Landasan Teori

Pada bab ini mencakup tinjauan literatur kemudian teori yang relevan dengan riset, serta model lalu rumusan hipotesis.

BAB III Metodologi Penelitian

Pada bab ini mencakup riset yang sudah dilaksanakan, desain dan jenis riset, serta teknik pengumpulan data, uji instrumen, uji hipotesis dan model, serta tabel operasional riset.

BAB IV Analisis dan Pembahasan

Pada bab ini mencakup temuan ataupun ringkasan riset, serta uji validitas dan pembersihan data.

BAB V Penutup

Bagian bab ini mencakup kesimpulan hasil riset dan saran untuk penelitian selanjutnya dan perusahaan.

