

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting yang berperan sebagai motor penggerak dalam pelaksanaan seluruh aktivitas organisasi. Dalam suatu instansi, sumber daya manusia mencakup sekelompok individu yang bekerja di dalamnya dan membawa perbedaan dalam hal kehendak, pemikiran, serta perasaan. Peran sumber daya manusia masih menjadi fokus perhatian dan merupakan pondasi penting bagi keberlangsungan organisasi, khususnya untuk dapat bertahan dan berkembang di tengah tantangan era globalisasi.

PT. Dinamika Surya Bintang Cemerlang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang solar panel dan pemasangan berbagai alat solar panel untuk listrik. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur kinerja dari perusahaan. Pada kinerja karyawan di PT. Dinamika Surya Bintang Cemerlang mengalami penurunan kinerja yang terjadi dari data penjualan perusahaan yang mengalami penurunan pada data berikut ini.

| Bulan | Tahun | | |
|-----------|------------------|---------------|---------------|
| | 2021 | 2022 | 2023 |
| Januari | Rp 526,300,000 | 565,250,000 | 565,200,000 |
| Februrari | Rp 516,300,000 | 416,400,000 | 526,300,000 |
| Maret | Rp 487,560,000 | 425,255,000 | 501,200,000 |
| April | Rp 495,230,000 | 471,236,000 | 405,230,000 |
| Mei | Rp 478,562,000 | 452,122,000 | 312,220,000 |
| Juni | Rp 456,520,000 | 412,221,000 | 502,120,000 |
| Juli | Rp 487,520,000 | 451,000,000 | 557,520,000 |
| Agustus | Rp 475,220,000 | 475,220,000 | 375,100,000 |
| September | Rp 426,500,000 | 426,500,000 | 325,000,000 |
| Oktober | Rp 412,500,000 | 412,320,000 | 385,000,000 |
| November | Rp 406,800,000 | 385,200,000 | 326,100,000 |
| Desember | Rp 405,686,600 | 381,266,000 | 320,651,600 |
| Total | Rp 5,574,698,600 | 5,273,990,000 | 5,101,641,600 |

Sumber: PT. Dinamika Surya Bintang Cemerlang (2021-2023)

Pada data penjualan perusahaan, menunjukkan tren penurunan pendapatan dari tahun 2021 hingga 2023. Meskipun ditemukan beberapa bulan penjualan mengalami peningkatan, namun dominan penurunan penjualan yang dialami perusahaan. Penurunan pendapatan memperlihatkan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan.

Salah satu unsur yang memengaruhi tenaga kerja pada struktur perusahaan adalah tingginya tingkat turnover. Turnover intention merujuk pada keinginan atau niat seorang karyawan untuk secara sukarela mengundurkan diri dari perusahaan atau berpindah ke tempat kerja lain atas kehendaknya sendiri, meskipun belum benar-benar direalisasikan. Dalam dunia kerja, istilah turnover merupakan sesuatu yang umum dijumpai, namun jika tidak dikelola secara optimal, situasi ini berpotensi untuk menjadi kendala yang mengganggu produktivitas dan kinerja perusahaan. Pergantian karyawan di perusahaan berlangsung dengan frekuensi yang relatif rutin, terjadi pada setiap bulannya karena karyawan mengalami tekanan kerja yang berlebihan dalam menjalankan pekerjaan.

Pada beban kerja, Peningkatan target perusahaan yang melebihi kondisi normal mendorong karyawan untuk lebih proaktif di lingkungan kerja, yang pada akhirnya menuntut mereka untuk bekerja dalam kapasitas yang lebih tinggi. Beban tanggung jawab yang berlebihan dapat menimbulkan perasaan tertekan pada karyawan dan berdampak negatif terhadap kenyamanan serta kinerja mereka. Beban kerja yang tinggi seperti target penjualan yang terus meningkat, adanya komplain dari konsumen mengenai permasalahan pemasangan solar panel menyebabkan beban kerja dari karyawan yang tinggi.

Kompetensi karyawan turut mendukung penguatan kapasitas dan pembentukan landasan organisasi yang solid. Pada kompetensi karyawan, masih ditemukan karyawan yang belum sepenuhnya mampu menguasai pekerjaannya dan pendidikan karyawan yang belum sesuai ataupun sejalan dalam bidang pekerjaan yang dijalankan membuat pekerjaan belum mampu berjalan dengan maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, sehingga judul penelitian ini menjadi **“Pengaruh Turnover Intention, Beban Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dinamika Surya Bintang Cemerlang.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berikut adalah beberapa masalah utama yang menjadi fokus penelitian ini.

1. Jumlah turnover yang rutin terjadi karena mengalami tekanan kerja yang berlebihan dalam menjalankan pekerjaan.
2. Beban kerja karyawan yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan membuat karyawan sulit mencapai target yang diharapkan.
3. Pada kompetensi karyawan yang masih belum sepenuhnya memahami pekerjaan dan pendidikan karyawan belum sesuai ataupun sejalan dengan bidang pekerjaannya.
4. Kinerja karyawan yang tidak optimal turut berkontribusi terhadap menurunnya pendapatan perusahaan.

1.3. Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan yang menjadi fokus penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah *turnover intention* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dinamika Surya Bintang Cemerlang ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dinamika Surya Bintang Cemerlang ?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dinamika Surya Bintang Cemerlang ?
4. Apakah *turnover intention*, beban kerja, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dinamika Surya Bintang Cemerlang ?

1.4. Tujuan Penelitian

Sebagai berikut, tujuan penelitian yang diperoleh dalam studi penelitian ini diberikan.

1. Untuk melakukan evaluasi dan analisis mengenai pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan pada PT. Dinamika Surya Bintang Cemerlang.
2. Untuk melakukan evaluasi dan analisis mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dinamika Surya Bintang Cemerlang.
3. Untuk melakukan evaluasi dan analisis mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dinamika Surya Bintang Cemerlang.
4. Untuk melakukan evaluasi dan analisis mengenai pengaruh *turnover intention*, beban kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dinamika Surya Bintang Cemerlang.

1.5. Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah keuntungan yang menjadi fokus studi penelitian ini.

1. Bagi peneliti
Sebagai bagian dari pengembangan dalam wawasan serta pengetahuan untuk peneliti khususnya bagi yang berkaitan dengan pengaruh *turnover intention*, beban kerja, dan kompetensi pada PT. Dinamika Surya Bintang Cemerlang.
2. Bagi PT. Dinamika Surya Bintang Cemerlang
Sebagai bahan pertimbangan dan saran untuk pihak perusahaan PT. Dinamika Surya Bintang Cemerlang dalam meninjau kembali kinerja pegawai perusahaan tersebut.

3. Bagi Universitas Prima Indonesia.
Untuk mendukung kemajuan disiplin manajemen dan memperluas cakupan penelitian Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNPRI.
4. Bagi penelitian selanjutnya
Studi ini diharapkan mampu memberikan kontribusi sebagai dasar pemikiran atau pembandingan bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengeksplorasi permasalahan yang serupa di masa depan.

1.6. Tinjauan Pustaka

1.6.1 *Turnover Intention*

Turnover intention menunjukkan kemungkinan seorang pegawai untuk mengundurkan diri dari tempat kerja. Untuk mencegah hal tersebut, perusahaan harus mampu mengelola SDM secara efektif (Jamal, 2021:39). *Turnover intention* mengacu pada dorongan internal seorang karyawan untuk secara sukarela meninggalkan perusahaan atau berpindah ke tempat kerja lain yang dianggap lebih sesuai dengan preferensi pribadi, meskipun keinginan tersebut belum diwujudkan dalam tindakan nyata. (Muslim, 2021:465). *Turnover intention* dinyatakan sebagai keinginan karyawan dalam memutuskan hubungan dalam organisasinya pada saat itu (Suka, 2022:15).

1.6.2 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Muslim (2021:465), indikator *turnover intention* sebagai berikut.

1. Perilaku dalam mencari peluang yang baru.
2. Berkomitmen terhadap lembaga.
3. Kepuasan kerja.
4. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaan.
5. Tanggung jawab di tempat kerja.

1.6.3 Beban Kerja

Karena keterbatasan kemampuan seseorang untuk memproses data, konsep beban kerja muncul. Menurut Paramitadewi (2017:3378), orang diharapkan dapat menyelesaikan tugas hingga mencapai tingkat penyelesaian tertentu. Beban kerja sendiri dapat didefinisikan sebagai tugas yang diberikan pada pekerjaan tertentu dalam sebuah organisasi yang dihasilkan dari kombinasi beban kerja dan standar waktu yang berlaku (Chayaniz dan Badrianto, 2023:2). Beban kerja mencakup sejumlah kerja yang diberikan oleh perusahaan ke karyawannya dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban ini memengaruhi pekerja secara fisik dan mental (Muslim, 2022:464).

1.6.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Nurhasanah (2022:251), indikator beban kerja sebagai berikut:

1. Sasaran yang wajib dicapai
2. Situasi saat melaksanakan pekerjaan
3. Standar atau kriteria yang berlaku dalam pelaksanaan pekerjaan

1.6.5 Kompetensi

Kompetensi dianggap sbagai keahlian dalam melakukan dan menjalankan pekerjaannya serta suatu tantangan yang mendasari sepenuhnya terhadap kemampuan dan wawasan serta didukung dari pola berpikir dalam menjalankan suatu pekerjaan yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut (Azizah, 2022:343). kompetensi merupakan ciri mendasar yang dimiliki seseorang dan mempengaruhi pola pikir dan karakter. Karakteristik ini memungkinkan seseorang untuk merespons berbagai situasi secara konsisten dan bertahan dalam jangka waktu yang lama. (Lumanauw, 2022:51). Kompetensi merupakan suatu kemampuan dalam menjalankan suatu pekerjaan atau suatu tantangan yang didasari sepenuhnya pada pengetahuan dan kemampuan yang disertai dukungan pola berpikir kerja yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut (Azizah, 2022:343).

1.6.6 Indikator Kompetensi

Menurut Lumanauw (2022:51), terdapat indikator kompetensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan.
2. Keterampilan.
3. Perilaku.
4. Pengalaman Kerja.

1.6.7 Kinerja

Kata **kinerja** dalam konteks kinerja kerja dan kinerja sebenarnya merujuk pada pencapaian kerja nyata berhasil diraih individu. Kinerja mencerminkan hasil konkret yang diperoleh seseorang saat melaksanakan tugas-tugasnya. Pencapaian tersebut biasanya dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan, keterampilan, pengalaman, serta tingkat komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan (Hermawati, 2022:80). Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai gambaran tentang sejauh mana pelaksanaan program dan kebijakan organisasi berhasil memenuhi capaian, target, misi, dan visi yang telah ditetapkan dari proses persiapan yang strategis (Azizah, 2022:343). Dengan demikian, kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam pekerjaannya (Paramitadewi, 2017:3376).

1.6.8 Indikator Kinerja

Menurut Lumanauw (2022:51), terdapat indikator kinerja sebagai berikut:

1. Mutu Pekerjaan.
2. Kreativitas dalam bekerja.
3. Kuantitas Hasil Kerja.
4. Ketepatan dalam menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.
5. Tingkat Kemandirian dalam menjalankan pekerjaan.

1.6.9 Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja

Dalam organisasi, *turnover intention* sangat penting, terutama untuk karyawan dengan kinerja yang buruk. Namun, tingkat *turnover intention* harus diatur secara efektif sehingga organisasi dapat memperoleh lebih banyak manfaat dari peningkatan kinerja karyawan baru daripada pembiayaan berlebihan untuk proses rekrutmen (Asmara, 2017:124). *Turnover Intention* adalah karyawan yang berhenti atau keluar dari tempat kerja karyawan tersebut disebabkan oleh suatu retensi maupun komitmen karyawan terhadap perusahaan tersebut. Dalam dunia kerja arti *turnover intention* merupakan suatu hal yang umum, namun apabila itu diabaikan dapat berubah menjadi suatu hambatan kinerja bagi perusahaan (Suka, 2022:15). *Turnover intention* karyawan merupakan faktor krusial dalam perusahaan karena dapat berdampak langsung pada kinerja serta pendapatan organisasi. (Jamal, 2021:39).

1.6.10 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Jumlah pekerjaan yang terlalu banyak dapat berakibat menjadi tekanan pada karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, sehingga berpotensi menyebabkan kecemasan dan kebingungan apabila tugas-tugas tersebut belum terpenuhi. (Muslim, 2021:464). Beban kerja memegang peran krusial dalam organisasi. Melalui distribusi beban kerja yang efisien, organisasi mampu mengukur kapasitas pegawai dalam menyelesaikan tugas secara maksimal serta efeknya pada performa organisasi. (Paramitadewi, 2017:3378). Kemanusiaan mencakup aspek fisik dan mental. kapasitas yang tersedia untuk pekerjaan manusia tidak sama karena pekerjaan. Jumlah beban pekerjaan yang terlalu berat dapat mengakibatkan penggunaan energi yang berlebihan dan menyebabkan stres berlebihan pada karyawan. (Nurhasanah, 2022:252).

1.6.11 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Kompetensi seseorang dikategorikan tinggi apabila sudah menjalankan tugas dan pekerjaan, sedangkan apabila memiliki kompetensi bertingkat rendah biasanya akan berkinerja rendah pula (Yanti, 2022:379). Dalam penentuan tingkat kompetensi berdasarkan sumber daya

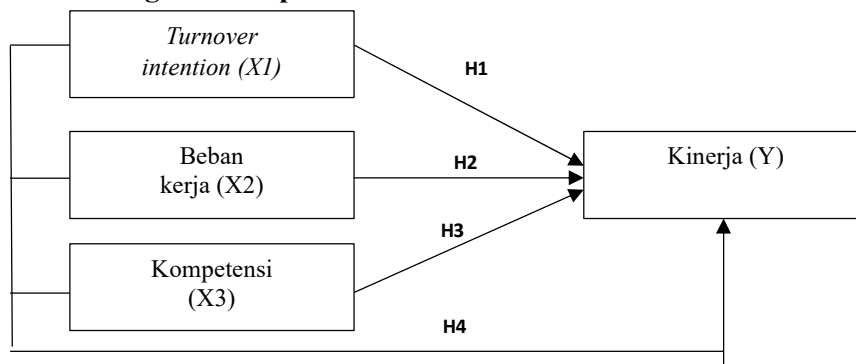
manusia diperlukan untuk mengetahui sejauh mana kinerja atau prestasi yang diharapkan, baik pada kategori baik maupun rata-rata. Kompetensi yang ditetapkan ini menjadi dasar penting dalam proses evaluasi kinerja. (Lumanauw, 2022:50). Kompetensi menggambarkan informasi atau ketrampilan yang disertai dengan profesionalisme dalam mata pelajaran yang unik sebagai suatu yang sangat penting. Dengan mempunyai kompetensi, pekerja tulus mempunyai kemampuan dan kompetensi yang menjadi harga dan dorongan terhadap pelaksanaan semua kegiatan dalam setiap pekerjaan dilakukan (Azizah, 2022:343).

1.7. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

| No. | Nama Peneliti dan Tahun | Judul | Variabel | Metode | Hasil Penelitian |
|-----|-------------------------|--|--|-------------|---|
| 1 | Fatmawati (2022) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Karyawan PT. Telkom Witel Makassar Pada Kinerja | Motivasi Lingkunagn Kerja Kompetensi Kinerja | Kuantitatif | Sementara motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, kompetensi mempengaruhi kinerja. |
| 2 | Jamal (2021) | PengaruhKomitmen , Dan Turnover Pada Kinerja Karyawan | Komitmen Turnover Intention Kinerja | Kuantitatif | Sementara komitmen membantu meningkatkan kinerja karyawan, turnover berdampak negatif. |
| 3 | Paramitadewi (2017) | Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Pada Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan | Beban Kerja Kompensasi Kinerja | Kuantitatif | Tekanan kerja memberikan pengaruh negatif kinerja karyawan.Kompensasi berkontribusi positif pada kinerja karyawan |

1.8. Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

1.9. Hipotesis Penelitian

Berikut adalah hipotesis yang dijadikan dasar dari penelitian tersebut.

H1: *Turnover intention* mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Dinamika Surya Bintang Cemerlang.

H2: Beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Dinamika Surya Bintang Cemerlang.

H3: Kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Dinamika Surya Bintang Cemerlang.

H4: *Turnover Intention*, Beban Kerja, dan Kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Dinamika Surya Bintang Cemerlang.