

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

CV. Dwija Kreatif merupakan perusahaan yang bergerak di bidang semi manufaktur produksi pakaian kerja. Berdasarkan data internal perusahaan, jumlah karyawan CV. Dwija Kreatif pada tahun 2025 sebanyak 33 orang yang tersebar pada beberapa divisi kerja. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan ini mengalami kecenderungan keluar-masuk karyawan yang relatif tinggi, sebagaimana ditunjukkan pada data turnover berikut.

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan CV. Dwija Kreatif
Periode Tahun 2023-2025

Periode	Posisi Awal	Karyawan Baru	Karyawan Keluar	Posisi Akhir	% <i>Turnover</i>
2023	30	10	11	29	36,7%
2024	29	9	7	31	24,1%
2025	31	11	9	33	29,0%

Sumber : Divisi HRD CV. Dwija Kreatif (2023-2025)

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa turnover karyawan berada pada kisaran 24,1% hingga 36,7%. Angka ini tergolong tinggi karena melebihi batas normal turnover karyawan yang menurut Gillies (1994) berkisar antara 5%–10% per tahun. Mobley (2011) juga menyatakan bahwa tingkat turnover yang tinggi dan terjadi terus-menerus dapat berdampak negatif bagi perusahaan, seperti terganggunya stabilitas kerja, meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, serta menurunnya efektivitas kerja tim.

Fenomena turnover yang dikaji dalam penelitian ini mengarah pada voluntary turnover, yaitu turnover yang terjadi atas keinginan karyawan sendiri,

bukan karena pemutusan hubungan kerja dari perusahaan. Penelitian ini tidak berfokus pada turnover aktual yang telah terjadi, melainkan pada turnover intention, yaitu niat karyawan untuk keluar dari perusahaan sebagai tahap psikologis awal (early warning) sebelum turnover aktual terjadi. Menurut Mobley (2011), turnover intention merupakan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela sebagai respons terhadap ketidakpuasan terhadap kondisi kerja, sekaligus menjadi prediktor terkuat terjadinya turnover aktual. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention, perusahaan dapat melakukan tindakan pencegahan lebih dini sebelum karyawan benar-benar memutuskan keluar.

Untuk menjelaskan fenomena tersebut, penelitian ini menggunakan Teori Job Demands-Resources (JD-R Model) yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti, yang menjelaskan bahwa turnover intention dipengaruhi oleh ketidakseimbangan antara job demands (tuntutan pekerjaan) dan job resources (sumber daya pekerjaan). Job demands yang tinggi dapat menimbulkan stres dan kelelahan kerja, sedangkan job resources yang baik mampu meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan keterikatan karyawan. Dalam penelitian ini, beban kerja diposisikan sebagai job demands, sedangkan lingkungan kerja diposisikan sebagai job resources. Selain kedua variabel tersebut, turnover intention juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, kepuasan kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi (Robbins & Judge, 2017), namun penelitian ini difokuskan pada lingkungan kerja dan beban kerja karena keduanya dinilai paling dominan terjadi di CV. Dwija Kreatif berdasarkan hasil

observasi awal peneliti, mengingat peneliti juga merupakan bagian dari lingkungan kerja di perusahaan tersebut.

Dari hasil observasi awal dan komunikasi informal dengan beberapa karyawan, diketahui bahwa sebagian karyawan merasa lingkungan kerja kurang nyaman, terutama dalam hubungan antar personal, komunikasi kerja, serta suasana kerja yang kurang kondusif. Selain itu, beberapa karyawan juga mengeluhkan tingginya beban kerja, ditunjukkan dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas dan tuntutan pekerjaan yang tinggi sesuai target perusahaan, sehingga menyebabkan kelelahan fisik maupun mental. Kondisi ini mencerminkan tingginya job demands dan rendahnya job resources yang dirasakan karyawan, yang menurut Teori JD-R berpotensi meningkatkan stres kerja dan menurunkan motivasi kerja, sehingga dapat memunculkan turnover intention pada karyawan CV. Dwija Kreatif.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di Perusahaan CV. Dwija Kreatif ?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di Perusahaan CV. Dwija Kreatif ?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di Perusahaan CV. Dwija Kreatif ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di Perusahaan CV. Dwija Kreatif.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di Perusahaan CV. Dwija Kreatif.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di Perusahaan CV. Dwija Kreatif.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang Lingkup penelitian ini bertujuan untuk membatasi agar penelitian lebih terarah dan fokus pada permasalahan yang dikaji. Penelitian ini menganalisis lingkungan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Dwija Kreatif.

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Dwija Kreatif yang berjumlah 33 orang dan berasal dari berbagai divisi, seperti bagian administrasi, marketing, media sosial, dan warehouse. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independent, yaitu lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2), serta satu variabel dependen, yaitu *turnover intention* (Y). Penelitian ini hanya berfokus

pada pengaruh kedua variabel independen tersebut terhadap *turnover intention* tanpa melibatkan variabel lain di luar model penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Dwija Kreatif yang beralamat di Jalan Landak Timur No.14 Kelurahan Mertasinga, Kecamatan Cilacap Utara, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan SPSS versi 24, dengan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian ini untuk menambah kajian empiris tentang penerapan teori Job Demands-Resources (JD-R Model) pada karyawan di perusahaan CV. Dwija Kreatif serta menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya yang berkaitan dengan Lingkungan kerja, Beban kerja dan *Turnover Intention*.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis

Agar penulis dapat meningkatkan pengetahuan serta pemahaman mengenai bagaimana kondisi lingkungan kerja dan tingkat beban kerja memiliki potensi untuk mempengaruhi keinginan karyawan dalam mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya.

b. Bagi Perusahaan

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi CV. Dwija Kreatif, di antaranya:

1. Sebagai bahan evaluasi bagi manajemen dalam menilai kondisi lingkungan kerja dan beban kerja yang dirasakan karyawan saat ini, sehingga dapat diketahui aspek mana yang perlu diperbaiki terlebih dahulu.
2. Sebagai dasar pertimbangan dalam merumuskan kebijakan yang lebih tepat, seperti perbaikan hubungan kerja dan komunikasi antar karyawan, peningkatan fasilitas ruang kerja, serta pengaturan pembagian beban kerja yang lebih proporsional antar divisi.
3. Membantu perusahaan melakukan tindakan pencegahan (early warning) terhadap turnover intention sebelum berkembang menjadi turnover aktual, sehingga dapat menekan biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru.
4. Menjadi masukan bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif, guna meningkatkan loyalitas, kenyamanan, serta produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan memperkaya kajian dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, serta menjadi sumber rujukan bagi mahasiswa maupun peneliti yang ingin mengkaji topik serupa di kemudian hari.