

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Organisasi adalah kesatuan unit yang terdiri dari berbagai faktor yang mendorong pergerakannya seperti sumber daya mesin, sumber daya modal, dan juga sumber daya manusia. Dari faktor-faktor tersebut salah satu faktor terpenting yaitu sumber daya manusia. Suatu organisasi dikatakan baik dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusianya itu sendiri. Apabila suatu organisasi memiliki karyawan yang berkualitas baik maka organisasi itu akan mudah untuk maju dan sebaliknya apabila perusahaan tersebut memiliki karyawan yang memiliki kualitas rendah itu kan menjadi hambatan untuk bergerak maju. Salah satu faktor yang menentukan baik-tidaknya sumber daya manusia didalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan itu sendiri.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas. yang dicapai oleh seseorang didalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2017). Untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien, manajemen perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu organisasi seperti kelelahan kerja dan *turnover intention*. Menurut Maurits L S K, (2010) kelelahan kerja merupakan respon tubuh setiap individu terhadap stres yang dialami dalam waktu tertentu yang berupa kelelahan fisik dan mental

dan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja fisik, perasaan lelah, dan penurunan motivasi kerja. Kelelahan kerja menjadi suatu masalah bagi organisasi yang mengakibatkan kinerja menurun, selain itu kinerja yang menurun maka menyebabkan produktivitas juga menurun.

Saat ini adanya keinginan karyawan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) telah menjadi masalah yang serius bagi banyak organisasi. Dampak buruk yang ditimbulkan ketika adanya *turnover* pada karyawan adalah pada kualitas dan keterampilan mengganti karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga terjadi peningkatan biaya perusahaan, seperti biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, serta biaya rekrutmen karyawan. *Turnover Intention* merupakan standar keinginan tingkah laku karyawan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini. Perilaku lainnya yang dapat memicu peningkatan terjadinya turnover karyawan ialah seperti adanya kemungkinan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik ditempat lain, serta keinginan karyawan mencari lowongan pekerjaan pada organisasi lain. Akan tetapi jika karyawan tidak memiliki peluang untuk meninggalkan perusahaan, hal ini akan berdampak pada ketidakstabilan secara emosional dan membuat karyawan akan ingin meninggalkan perusahaan tersebut dengan cara sering bolos, datang terlambat, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik Menurut Russ dan Mc. Neilly dalam Ajiputra, M. S., & Yuniawan. A (2016). Kesimpulannya dapat diketahui bahwa *turnover intention* akan berakibat buruk bagi perusahaan lantaran membuat ketidakstabilan pada keadaan karyawan, menurunkan kinerja karyawan.

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian yang terkait tentang pengaruh antara kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kelelahan kerja terhadap *turnover intention*, dan pengaruh antara *turnover intention* terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut terdapat temuan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian itu seperti penelitian oleh Sukmana & Subidia (2015) yang menyatakan bahwa kelelahan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Putra & Mulyadi (2010) menyatakan bahwa kelelahan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Sulistyawati & Indayani (2012) yang menyatakan bahwa *Turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, sedangkan penelitian oleh Asmara, (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara *turnover intention* terhadap kinerja karyawan.

Dari telaah beberapa hasil temuan penelitian diatas, maka ditemukan beberapa ketidakkonsistenan hasil penelitian pengaruh antara kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kelelahan kerja terhadap *turnover intention*, dan pengaruh antara *turnover intention* terhadap kinerja karyawan. Setelah bertanya kepada salah satu manajer dan beberapa karyawan disana diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan yang terjadi khususnya pada karyawan yang bekerja dibagian lapangan yaitu perusahaan memberikan target kerja yang dianggap memberatkan beberapa karyawan yang menyebabkan timbulnya kelelahan fisik kepada karyawan sehingga beberapa karyawan sering pulang lebih dulu sebelum waktu yang ditetapkan oleh perusahaan dan juga hasil panen yang

tidak memenuhi standar dalam artian buah yang belum memenuhi standar untuk dipanen diambil oleh karyawan bagian panen. Beberapa karyawan juga memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan dikarenakan target target yang dibebankan tersebut.

Berikut telah dijabarkan peneliti dan hasil temuannya yang menunjukkan adanya kesimpangsiuran dalam tabel berikut ini;

Tabel 1.2. Pengaruh Antara Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penulis dan tahun	Sampel dan teknik analisis	Hasil	Gap research
1.Endri Sukmana dan Gede Adyana Sudibia (2015)	Sampel yang digunakan berjumlah 37 orang dengan Teknik analisis yaitu analisis regresi linier berganda.	Hasil yang ditemukan yaitu kelelahan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja	Masih adanya kesimpangsiuran hasil penelitian tentang hubungan kelelahan kerja dengan kinerja karyawan
2.Yanuar Surya Putra, Hari Mulyadi (2010)	Sampel yang digunakan berjumlah 66 orang.	Hasilnya yaitu kelelahan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan	
3. Sri Pahalendang Asi (2013)	Sampel yang digunakan berjumlah 106 perawat yang bertugas di instalasi rawat inap RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya.	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh negatif signifikan antara kelelahan terhadap Kinerja	
4. Risnawati (2016)	Sampel yang digunakan berjumlah 50 orang karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Imam Bonjol. Teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan angket (Kuisio (Mathis & Jackson, 2010)	Hasil analisis menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan antara kelelahan kerja terhadap Kinerja Karyawan	

Tabel 1.2. Pengaruh Antara Kelelahan Kerja Terhadap Turnover Intention.

Penulis dan tahun	Sampel dan teknik analisis	Hasil	Gap research
1. Budiono, Riza Kardiawan (2018)	Sampel yang digunakan berjumlah 306 orang dengan Teknik analisis: Regresi linier berganda	Hasil menunjukkan kelelahan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Masih adanya kesimpangsiuran antara kelelahan kerja dan turnover intention
2. Putu Aris Praptadi, Wayan Gede Supartha2 (2017)	Sampel yang digunakan berjumlah 41 orang	kelelahan emosional pengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .	
3. Theresia Kusriyani, Maria Magdalena, Patricia Dhiana Paramita (2016)	Sampel yang digunakan berjumlah 110 orang	Hasil menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan antara kelelahan dengan <i>turnover intention</i>	
4. Nasrin Arshadi, Hojat Damiri (2013)	Sampel yang digunakan berjumlah 286 orang	Terdapat pengaruh positif antara kelelahan dengan <i>turnover intention</i>	

Tabel 1.3. Pengaruh Antara Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan.

Penulis dan tahun	Sampel dan teknik analisis	Hasil	Gap research
1. Ardiani Ika S.ulistyawati, dan Rejeki Ari Indrayani (2012)	Sampel yang digunakan berjumlah 68 orang dengan teknik analisis: Structural Equation Model (SEM) dengan metode alternative Partial Least Square (PLS)	Turnover berpengaruh Signifikan antara <i>turnover intention</i> terhadap kinerja perusahaan	Masih adanya kesimpangsiuran hasil penelitian tentang hubungan Turnover Intention dengan kinerja karyawan
2. Alfatania Pandu Asmara (2017)	Sampel yang digunakan berjumlah	Hasil menunjukkan terdapat pengaruh	

	58 orang dengan teknik analisis yaitu tabulasi silang dan uji statistik berupa regresi logistik	antara <i>turnover intention</i> terhadap kinerja karyawan.	
3. Halimatus Sa'diyah S. Anugrahini Irawati Faidal (2017)	Sampel yang digunakan berjumlah 59 orang dengan total populasi 140 orang	Intention berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	
4. AKHMAR BARSAH (2017)	Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan uji regresi linier berganda.	secara parsial <i>Turnover Intention</i> berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.	

Dilihat dari gap yang telah ditemukan permasalahan diatas merupakan salah satu dampak dari adanya kelelahan kerja dan *turnover intention* yang terjadi dilokasi tersebut yang mana kelelahan kerja dan *turnover intention* berpengaruh negatif terhadap kinerja.

PT. Steelindo Wahana Perkasa merupakan disalah satu perusahaan kelapa sawit yang ada di Kabupaten Belitung, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, dimana perusahaan ini memiliki perkebunan sawit ini yang sangat luas yaitu 14.000 Ha yang terbagi menjadi 4 ladang luas yaitu ladang timur, ladang barat, ladang barat dan ladang utara. PT. SWP memperkerjakan ribuan karyawan yang berasal dari Belitung maupun luar Belitung dengan berbagai bagian. Karyawan bagian lapangan merupakan salah satu bagian terpenting bagi perusahaan karena pengaruh keuntungan dan kerugian perusahaan yang paling tinggi berasal dari

yang bagian lapangan apabila kualitas dan kuantitas hasil panen buruk maka itu akan menyebabkan kerugian yang tinggi dan karyawan lapangan memiliki peranan penting dalam menentukan bagus tidaknya hasil panen. Berbagai bagian karyawan yang berada dilapangan seperti pemanen, penyemprot dan pemupuk. Pekerjaan tersebut bukanlah pekerjaan yang mudah mereka mulai bekerja dari pagi jam 6 karena sebelum jam itu sudah dilakukan presensi dan bekerja sampai sore hari dan dilakukan setiap hari, hanya sedikit hari libur yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada karyawan PT. Steelindo Wahana Perkasa peneliti menemukan beberapa fenomena yaitu hasil panen yang tidak sesuai target yang diharapkan dimana sawit yang seharusnya belum matang sudah dipanen yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki rasa lelah yang membuatnya tidak fokus dalam melakukan pekerjaan. Pekerjaan sangat monoton dalam artian setiap hari hanya pekerjaan itu saja yang dilakukan tanpa adanya variasi pekerjaan karena semua karyawan sudah memiliki pekerjaannya masing-masing dan juga pekerjaan yang menggunakan otot atau tenaga lebih melelahkan dari pada pekerjaan yang menggunakan otak atau berfikir apabila kelelahan tersebut terus meningkat maka akan menimbulkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan yang lain dan keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan baru yang lebih baik. Kelelahan kerja yang dialami terus menerus dan keinginan untuk keluar perusahaan yang tinggi apabila dibiarkan akan berdampak buruk pada perusahaan karena akan menurunkan kinerja karyawan karena merasa tidak memiliki semangat lagi untuk melakukan pekerjaan dan ini akan berdampak

buruk pada perusahaan dapat dilihat dari hasil panen yang tidak sesuai dengan target yang diharapkan dan jika perusahaan ingin mengganti karyawan tersebut maka perusahaan harus mengeluarkan biaya kembali untuk proses rekrutmen.

Dari latar belakang yang telah dipaparkan maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Turnover Intention* Sebagai Variabel Intervening”.

B. Rumusan masalah

Dari latar belakang yang telah peneliti tuliskan, maka dapat diambil beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kelelahan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
3. Apakah *turnover intention* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan *turnover intention* sebagai variabel pertimbangan?

C. Tujuan penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dituliskan, maka peneliti memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh antara kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menguji pengaruh antara kelelahan kerja terhadap *turnover intention*.

3. Untuk menguji pengaruh antara *turnover intention* terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji pengaruh antara kelelahan kerja terhadap kinerja dengan sebagai *turnover intention* variabel pertimbangan.

D. Manfaat penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian adalah:

1. Mendapatkan pengetahuan tentang pengaruh Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Turnover intention* Sebagai Variabel Intervening Khususnya Di PT. STEELINDO WAHANA PERKASA.
2. Penelitian ini bisa menjadikan bahan masukan bagi peneliti untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak yang berkepentingan guna menjadikan penelitian yang lebih lanjut terhadap objek maupun subjek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini