

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pada dasarnya suatu organisasi lembaga maupun perusahaan dalam melakukan segala aktivitasnya membutuhkan pendorong serta penunjang dalam mencapai keberhasilan tujuan sebuah organisasi. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor utamanya adalah sumber daya manusia (SDM). Dewi & Harjoyo (2019) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap seseorang, termasuk akal, pikiran, emosi, kemampuan empati terhadap sesama, kebebasan, keterampilan sosial, kemampuan berkomunikasi, ekspresi, kreativitas dan inovasi. Meskipun beberapa organisasi mungkin menggunakan istilah sumber daya manusia sebagai staf atau tenaga kerja atau personil maupun karyawan, namun makna dasarnya tetap sama, yakni semua orang yang bekerja untuk suatu perusahaan dianggap sebagai pekerja (Wibowo, 2020).

Dalam era persaingan yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk memiliki karyawan yang produktif dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Namun, pada kenyataannya masih terdapat perusahaan yang mengalami masalah dalam mengelola karyawan, seperti karyawan yang mengalami kemunduran produktifitas kerja serta tidak loyal yang dapat mengakibatkan tingginya *turnover intention*. *Turnover intention* menurut Tewal

(2017) merupakan keputusan meninggalkan sebuah organisasi yang bersifat permanen, yang dapat dilakukan baik secara sukarela maupun tidak sukarela. Dimana *turnover intention* merupakan harapan seseorang yang sudah dipertimbangkan serta dipikirkan dengan baik atas kemauannya sendiri untuk menetapkan hubungan melalui kegiatan dan aktivitas yang dilakukannya (Tampubolon, 2020). Adanya keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan yang meningkat maka akan menimbulkan beberapa efek negatif berupa ketidakstabilan yang akhirnya dapat merugikan bagi perusahaan maupun pada karyawan.

Terdapat beberapa aspek yang menimbulkan niat karyawan untuk mengundurkan diri, salah satunya adalah rotasi kerja. Rotasi kerja yang merupakan termasuk dalam *on the job* dapat menjadi salah satu faktor yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* pada karyawan (Irfan, 2021). Rotasi kerja merupakan suatu proses karyawan dipindahkan dari suatu tugas ke tugas lainnya secara horizontal, tanpa adanya perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat/golongan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, pengalaman, wawasan, keahlian pegawai serta untuk mengatasi kejenuhan (Hermawan dkk, 2020). Rotasi kerja penting dilakukan yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dan karyawan apabila dilakukan dengan baik dan tepat. Namun akan menjadi permasalahan apabila rotasi kerja yang dilakukan kurang tepat dan berlebihan yang dapat menimbulkan *turnover intention* bagi karyawan, karena terdapat banyak aspek yang difikirkan karyawan ketika setiap melakukan rotasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hendry (2022) menunjukkan bahwa rotasi kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan hasil penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Tirtasari (2022) dan Irfan (2021) membuktikan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Beban kerja yang berbeda pada setiap wilayah membuat tekanan pada karyawan. Anggapan terhadap beban kerja setiap orang maupun karyawan memiliki makna yang berbeda-beda, namun semakin tinggi atau besar beban kerja seseorang akan berdampak negatif pada pekerjaannya. Jika tuntutan pekerjaan saat rotasi kerja yang berlebihan dapat menyebabkan adanya perubahan pola pikir karyawan yang dapat memicu adanya *turnover intention*. Koesomowidjojo (2017) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Jika karyawan mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja yang berat. Namun, apabila karyawan tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaan, maka tugas dan juga kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja yang terasa berat. Beban kerja yang dianggap memberatkan karyawan serta memicu kelelahan secara terus menerus sehingga berpotensi adanya *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Egarini (2022) dan Kristiyanto (2021) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Novel (2021) menyatakan

bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Sutikno (2020) dan Nisa (2019) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Sebagai upaya mempertahankan karyawan untuk menghindari *turnover intention* yang semakin meningkat maka organisasi perlu membangun suatu budaya organisasi yang nyaman dan aman serta dapat membuat karyawan berkomitmen kepada perusahaan. Sutrisno (2018) mengemukakan bahwa budaya organisasi mengacu pada seperangkat prinsip, keyakinan, harapan, atau konvensi jangka panjang yang disepakati dan dipatuhi oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan sebagai metode penyelesaian masalah. Budaya organisasi menjadi perhatian penting dan melekat dalam suatu perusahaan. Saat budaya organisasi melekat pada diri karyawan, mereka menjadi bagian organisasi tersebut. Ketika karyawan telah merasa menjadi bagian dalam suatu organisasi, maka akan timbul rasa percaya terhadap organisasi dengan sendirinya. Oleh karena itu, apabila adanya budaya organisasi yang tidak kondusif atau tidak mendukung dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan ketidakpuasan pada karyawan, sehingga dapat meningkatkan adanya *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Noerchoidah (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Khalid (2022) dan

Faarook (2021) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan wilayah Yogyakarta merupakan badan hukum publik yang melayani peserta jaminan sosial tenaga kerja di wilayah Yogyakarta. BPJS Ketenagakerjaan wilayah Yogyakarta aktif dalam memberikan sosialisasi mengenai program jaminan sosial tenaga kerja kepada masyarakat melalui kegiatan-kegiatan seperti seminar, pelatihan, dan kampanye sosial. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan pemahaman masyarakat mengenai pentingnya jaminan sosial tenaga kerja dan memperluas jangkauan layanan BPJS Ketenagakerjaan di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta terletak di Jl. Perintis Kemerdekaan KM 6,5 Ngaglik, Sleman, Yogyakarta dengan memiliki empat kantor cabang Perintis yang tersebar di setiap kabupaten di provinsi Yogyakarta. BPJS Ketenagakerjaan wilayah Yogyakarta tahun 2022 memiliki karyawan sejumlah 120 orang yang berperan untuk mencapai tujuan organisasi yakni memperluas jumlah kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan informasi dari bidang umum dan sumber daya manusia selama kurun waktu 3 tahun 2019-2021 terdapat 18% karyawan mengundurkan diri.

Sebagai salah satu bentuk upaya meminimalkan keinginan untuk keluar dan mempertahankan karyawan, BPJS Ketenagakerjaan di Wilayah Yogyakarta melakukan rotasi kerja. BPJS Ketenagakerjaan di Wilayah Yogyakarta juga mengelola beban kerja dengan bijak serta menciptakan budaya organisasi yang mendukung.

Berkenaan dengan hasil uraian latar belakang tersebut maka dilakukannya penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Studi Kasus Pada BPJS Ketenagakerjaan di Wilayah Yogyakarta.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi ruang lingkup permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan di wilayah Yogyakarta?
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan di wilayah Yogyakarta?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan di wilayah Yogyakarta?

## **C. Batasan Masalah**

Untuk mempermudah pemahaman dalam penelitian ini agar terfokus dalam ruang lingkup penelitian, maka perlu adanya pembatasan terhadap pembahasan penelitian ini. Peneliti hanya akan meneliti mengenai pengaruh rotasi kerja, beban kerja dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada

karyawan BPJS Ketenagakerjaan di wilayah Yogyakarta. Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah sebagai berikut :

1. Variabel dalam penelitian ini adalah rotasi kerja, beban kerja, budaya organisasi sebagai variabel bebas serta *turnover intention* sebagai variabel terikat.
2. Responden yang digunakan sebagai sampel adalah karyawan organik BPJS Ketenagakerjaan di wilayah Yogyakarta masa kerja minimal lima tahun dan yang telah melakukan rotasi kerja minimal satu kali.
3. Penelitian ini dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan wilayah Yogyakarta yakni BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta Kota, BPJS Ketenagakerjaan Cabang Perintis Sleman, BPJS Ketenagakerjaan Cabang Perintis Gunungkidul, BPJS Ketenagakerjaan Cabang Perintis Bantul dan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Perintis Kulonprogo.
4. Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus s.d November 2023.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan peneliti dalam penelitiannya ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh rotasi kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta
2. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta
3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta

## E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai pengaruh rotasi kerja, beban kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan di wilayah Yogyakarta.

2. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta

Sebagai sarana untuk tambahan referensi formasi dan bahan literatur bacaan mahasiswa STIM YKPN Yogyakarta. Serta dapat memberikan gagasan inspirasi untuk terus mengembangkan penelitian lebih lanjut bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian khususnya manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi BPJS Ketenagakerjaan di Wilayah Yogyakarta

Memberikan informasi bagi BPJS Ketenagakerjaan di wilayah Yogyakarta untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja, beban kerja dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan di wilayah Yogyakarta.

4. Bagi pembaca

Memberikan informasi yang dapat digunakan oleh pembaca sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perencanaan SDM.