

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan *resources* yang sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai target-target yang sudah dibuat. Menurut Zainun (2016:10) menyatakan bahwa “*Sumber daya manusia atau human resources merupakan bagian yang penting dalam kelangsungan sebuah perusahaan ataupun organisasi*”. Karena untuk menjalankan kegiatan bisnis, visi, dan misi Perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM). Pentingnya peran sumber daya manusia juga dirasakan di instansi pemerintah. Pegawai suatu instansi pemerintah memegang peranan yang sangat penting. Potensi seluruh sumber daya manusia di instansi pemerintah perlu digali secara maksimal agar dapat memberikan hasil kerja yang optimal. Pencapaian tujuan ditetapkan oleh instansi pemerintah tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga lebih pada orang atau staf yang melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, pihak kepegawaian khususnya pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor harus memperhatikan beban kerja dan motivasi kerja untuk pegawainya agar dapat menekan munculnya *turnover intention* pegawai.

Dalam kegiatan dunia pemerintahan pegawai diharuskan bekerja dengan disiplin dan maksimal, tak jarang terdapat pegawai yang mengeluh karena beratnya tugas yang diberikan sehingga timbulnya niat untuk keluar

dari instansi (*turnover intention*). Terdapat banyak faktor yang menyebabkan *turnover intention* seperti ketidakpuasan pegawai pada instansi tempat dia bekerja, kemudian beban kerja yang sangat tinggi serta kurangnya motivasi yang diterima oleh pegawai.

Turnover intention merupakan keinginan atau niat dari seorang pegawai untuk berpindah atau keluar dari suatu instansi dengan sukarela untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan menjanjikan di masa mendatang. Oleh karena itu, perilaku yang nampak dari seseorang ketika muncul *turnover intention* dalam dirinya adalah mencari pekerjaan yang lebih baik di tempat yang lain. *Turnover intention* dalam lingkungan instansi pemerintah memberikan dampak bagi instansi pemerintah itu sendiri. *Turnover* yang terjadi akan merugikan pihak instansi, baik dari segi biaya, sumber daya, maupun berdampak pada motivasi pegawai. Jika *turnover* terjadi berarti organisasi kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan pegawai yang baru sehingga instansi harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan pekerja yang siap pakai.

Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dari organisasi itu sendiri yaitu beban kerja yang diberikan. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, karena beban kerja berpengaruh terhadap pegawai dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Menurut Hutabarat (2017:104) menyatakan bahwa “*Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka*

waktu tertentu". Beban kerja yang terlalu banyak dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi meningkatnya *turnover* pegawai dalam instansi.

Tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi membuat pegawai ingin keluar dari lingkungan tersebut, keadaan ini membuat pegawai ingin keluar dari lingkungan tersebut, keadaan ini membuat pegawai tidak loyal terhadap instansi yang mengakibatkan tingginya *turnover intention*. Hubungan antara beban kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa tingginya beban kerja berpengaruh pada tingginya tingkat *turnover* pegawai.

Beban kerja yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi akan mampu membangkitkan motivasi seseorang dalam bekerja. Jika pegawai termotivasi maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Setiap pegawai memiliki prestasi kerja yang baik jika selalu termotivasi dengan baik pula, namun hal itu tidak dapat dilaksanakan dengan maksimal jika pegawai memiliki beban kerja yang tinggi karena akan berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis dari pegawai tersebut.

Salah satu faktor yang mendorong munculnya *turnover intention* adalah beban kerja. Beban kerja adalah suatu hal yang otomatis ada dan akan dimiliki oleh individu sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Beban yang diterima setiap pegawai akan berbeda-beda. Dengan demikian beban kerja merupakan suatu tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan individu maupun kelompok dalam satuan waktu tertentu.

Motivasi kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor masih rendah, hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai yang kurang

bergairah dalam bekerja, ketekunan dalam bekerja masih rendah dan pemanfaatan waktu yang belum maksimal. Seorang pemimpin dapat dikatakan berhasil dalam mendorong pegawai apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi pegawainya. Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu mengerti dan memahami apa itu motivasi, dan yang tidak kalah pentingnya adalah mengetahui kapan seorang pemimpin harus memberikan motivasi kepada pegawainya.

Menurut Hamzah. U (2015:72) menyatakan bahwa “*Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan*”. Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Menurut Robbins (2015:127) menyatakan bahwa “*Motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan (intensity), arah (direction), dan ketekunan (persistence) seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan*”. Motivasi akan menimbulkan semangat bagi pegawai terhadap instansi.

Selanjutnya motivasi kerja pegawai menentukan *turnover intention* pegawai dalam bekerja di instansi. Memberikan motivasi kepada pegawai secara tidak langsung dapat mengurangi *turnover intention*. Tetapi apabila pegawai tidak diberikan motivasi maka keinginan pegawai melakukan *turnover* meningkat. Terpenuhinya kebutuhan pegawai yang dapat dimulai dengan kebutuhan fisiologis sampai dengan kebutuhan aktualisasi diri pegawai

dapat mengurangi niat keluar dari instansi. Berbanding terbalik jika tidak terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai di instansi, pegawai tersebut akan mulai berpikir untuk dapat memenuhi kebutuhan dasarnya di instansi lain. Menurut Bimaputra (2020:13) menyatakan bahwa “*Motivasi memiliki pengaruh dan relatif signifikan terhadap turnover intention pada pegawai*”.

Berdasarkan pemaparan beban kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* pegawai dari instansi pemerintah ini maka perlu adanya kajian yang lebih dalam tentang beban kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* pegawai. Objek penelitian ini adalah pegawai pemerintah di lingkungan Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor yang merupakan instansi pemerintah dan memiliki tugas yaitu pelayanan terhadap masyarakat, di mana kewenangannya masih melekat pada pemerintah sesuai peraturan perundangan yang berlaku.

Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor sebagai salah satu unsur utama SDM pemerintah Kabupaten Bogor mempunyai peranan yaitu merumuskan kebijakan penyelenggaraan pelayanan terhadap kepemudaan dan keolahragaan di wilayah Kabupaten Bogor. Hasil wawancara dengan salah satu pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor menyebutkan bahwa para pegawai merasa pekerjaan yang diberikan terlalu banyak sehingga menyebabkan terjadinya penurunan semangat dalam bekerja yang mengakibatkan pekerjaan lain menjadi tertunda, kurangnya motivasi dari pimpinan sehingga terhambatnya pekerjaan yang waktunya telah ditetapkan maka dari itu pegawai harus memiliki kompetensi yang diindikasikan melalui

sikap dan perilaku profesional, disiplin serta penuh loyalitas terhadap tanggung jawabnya dalam menjalankan peran dan fungsi yang telah ditetapkan.

Peneliti telah melakukan pra kuesioner berdasarkan variabel yang diteliti yaitu Beban Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan *Turnover Intention* (Y) di Dinas Pemuda dan Olahraga dengan melibatkan 30 responden dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Pra Kuesioner Beban Kerja

No.	Aspek yang dinilai	Ya	Tidak
1.	Apakah Beban Waktu (<i>Time Load</i>) pada instansi anda bermasalah	67%	33%
2.	Apakah Beban Usaha Mental (<i>Mental Effort Load</i>) pada instansi anda bermasalah	37%	63%
3.	Apakah Beban Tekanan Psikologi (<i>Psychologis Stress Load</i>) pada instansi anda bermasalah	57%	43%

Berdasarkan hasil tabel 1 pra kuesioner diatas yang dilakukan mengenai indikator beban kerja di Dinas Pemuda dan Olahraga, diantara 3 indikator beban kerja terlihat lebih banyak responden yang memilih beban waktu dan beban tekanan psikologi yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga. Pada hasil pra kuesioner ini menunjukkan bahwa beban waktu dan beban tekanan psikologi yang belum merata sehingga perlu dibutuhkan adanya bentuk evaluasi pada faktor tersebut.

Tabel 2
Hasil Pra Kuesioner Motivasi Kerja

No.	Aspek yang dinilai	Ya	Tidak
1.	Apakah anda merasa telah bekerja keras	67%	33%
2.	Apakah anda memiliki orientasi masa depan	60%	40%
3.	Apakah anda memiliki tingkat cita-cita yang tinggi	60%	40%
4.	Apakah anda memiliki orientasi tugas atau sasaran	67%	33%
5.	Apakah anda memiliki usaha untuk maju	60%	40%
6.	Apakah anda merasa telah tekun dalam menjalankan tugas yang diberikan pimpinan	40%	60%
7.	Apakah anda merasa rekan kerja yang anda pilih telah sesuai dengan keinginan anda	67%	33%
8.	Apakah selama ini anda telah memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya	43%	57%

Berdasarkan hasil tabel 2 pra kuesioner diatas yang dilakukan mengenai indikator motivasi kerja di Dinas Pemuda dan Olahraga, diantara 8 indikator motivasi kerja terlihat lebih banyak responden yang belum mendapatkan motivasi kerja akibat minim nya penghargaan yang di dapat oleh para pegawai atas hasil kerja nya.

Tabel 3
Hasil Pra Kuesioner *Turnover Intenion*

No.	Aspek yang dinilai	Ya	Tidak
1.	Apakah selama ini anda memiliki pemikiran untuk keluar dari instansi anda	57%	43%

No.	Aspek yang dinilai	Ya	Tidak
2.	Apakah selama ini anda memiliki keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain	60%	40%
3.	Apakah selama ini anda memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi	67%	33%

Berdasarkan hasil tabel 3 pra kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki beban kerja yang tinggi dan motivasi kerja yang rendah di lingkup Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor, diperlukan kajian yang lebih dalam agar Pemerintah Kabupaten Bogor Lingkup Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor tetap dapat mempertahankan keinginan bekerja para pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan tersebut, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor ”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada penjabaran latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Para pegawai merasa beban waktu yang diberikan terlalu berlebihan sehingga mengakibatkan pekerjaan lain menjadi tertunda.

2. Para pegawai merasa banyak nya beban waktu yang diberikan menyebabkan timbulnya beban tekanan psikologi yang mempengaruhi pegawai.
3. Akibat banyak nya beban waktu yang diberikan kepada pegawai sehingga menyebabkan tekanan psikologi terhadap pegawai mengakibatkan turunya tingkat ketekunan para pegawai.
4. Tingginya beban waktu dan tekanan psikologi yang diberikan kepada pegawai mengakibatkan para pegawai tidak dapat menggunakan waktu sebaik-baiknya.
5. Tingginya beban kerja dan rendahnya motivasi kerja di lingkup kantor sehingga menyebabkan tingginya tingkat *turnover intention* pegawai.
6. Banyaknya pegawai yang memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di instansi atau perusahaan lain.
7. Tingginya tingkat beban kerja dan rendahnya motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan banyak pegawai yang ingin keluar dari organisasi atau instansi.

C. Batasan Masalah

Berhubung adanya keterbatasan waktu, dana, dan tenaga serta pengetahuan yang dimiliki maka peneliti membatasi penelitian hanya pada masalah “Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* pegawai kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor?
3. Apakah beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention* pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor.

F. Kegunaan Penelitian

Beberapa kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen

Tujuan utama dalam pembuatan karya ilmiah ini adalah untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.

2. Masukan bagi perusahaan atau organisasi

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor ataupun instansi lainnya sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan strategik.

3. Memperkaya khasanah keilmuan

Penelitian ini juga dimaksudkan untuk menambah khasanah keilmuan dalam bidang manajemen, sehingga dapat memperkaya keilmuan tersebut.

4. Referensi dan pandangan bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan ilmu pengetahuan untuk peneliti lain yang memiliki objek yang hampir sama dengan penelitian ini.

G. Sistematika Penelitian

Untuk memberikan gambaran mengenai isi dari proposal ini, maka peneliti membuat sistematika sebagai garis besar. Adapun sistematika penelitian adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai landasan teori yang berkenaan dengan permasalahan yang akan dibahas pada penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini peneliti menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis penelitian, variabel dan pengukurannya, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data, serta jadwal penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti menjabarkan tentang gambaran umum perusahaan, profil responden, hasil uji validitas dan reliabilitas, analisis statistik deskriptif, hasil uji asumsi klasik, hasil analisis korelasi berganda, hasil analisis regresi linear berganda, hasil uji hipotesis, hasil koefisien determinasi serta pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini peneliti menguraikan tentang kesimpulan mengenai apa yang ditemukan selama penelitian serta memberikan saran-saran.