

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Bisnis di bidang desain interior sedang memasuki masa pertumbuhan pesatnya di mana perannya saat ini sangat dibutuhkan untuk menciptakan nilai jual lebih pada suatu bangunan ataupun ruang dengan pertumbuhan pesat industri kreatif yang mendorong perekonomian Indonesia juga menjadi sebuah tolak ukur di mana terciptanya banyak lapangan kerja di bidang ini. Industri ini terus bergerak seiring pertumbuhan pasar properti dan bangunan yang dalam beberapa tahun terakhir sedang masif, tak hanya di pulau Jawa tetapi juga pulau-pulau lainya di Tanah Air.

Bangunan yang di bangun sebagai tempat tinggal atau ruangan tanpa penerapan *detail interior*, akan menjadi kurang nyaman untuk ditinggali. Masyarakat kini mulai sadar pentingnya *desain interior*, dengan banyaknya permintaan atas jasa *desain interior* maka muncul lah bisnis di bidang jasa mendesain interior. Apalagi sangat diperlukannya jembatan antara pihak arsitek dan *designer* untuk mewujudkan permintaan akan kebutuhan penghuni terhadap desain estetika. Sebab penyusunan konsep interior adalah proses yang harus dilakukan oleh desainer interior dalam menghasilkan sebuah karya desain interior.

Akibat banyak permintaan jasa interior, sejak tahun 2000 hingga tahun ini tingkat pertumbuhan permintaan jasa desain interior tumbuh mencapai 60%. Kebutuhan desain interior ini hampir merata baik untuk cafe, perkantoran, hotel, apartement, hingga rumah besar baik kecil. Berikut adalah data tabel banyak nya usaha mikro dan kecil menurut kabupaten/kota (unit).

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Perusahaan Konstruksi di Kota Bandung Tahun 2019-2021**

Kabupaten/ Kota	Banyaknya Usaha Mikro dan Kecil menurut Kabupaten/Kota (Unit)	Jumlah Perusahaan Konstruksi			Lain-lain	CV	PT	
		2021	2021	2020	2019	Jumlah Perusahaan Konstruksi Menurut Badan Usaha	Jumlah Perusahaan Konstruksi Menurut Badan Usaha	Jumlah Perusahaan Konstruksi Menurut Badan Usaha
						2021	2021	2021
Kota Bandung	22230	1160	1160	1320	17	605	538	

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2021

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa banyaknya perusahaan konstruksi di Bandung mengalami penurunan dari tahun 2019 ke ke tahun 2020 disebabkan kurangnya pemanfaatan sumber daya manusia yang baik sehingga banyak perusahaan yang gulung tikar karena tidak mampu mempertahankan dan mengembangkan perusahaannya, untuk meminimalisir hal tersebut perusahaan harus mampu mengembangkan sumber daya manusia didalamnya agar dapat mengoptimalkan kinerja dari perusahaan itu sendiri sehingga mampu bersaing dalam industri kreatif yang ada di kota Bandung.

Kemajuan teknologi adalah sesuatu yang tidak bisa kita hindari dalam menjalani kehidupan ini. Hal itu memang sangat diperlukan untuk memberikan manfaat positif bagi kehidupan manusia. Kemajuan teknologi juga dirasakan oleh perusahaan-perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya karena berdampak terhadap efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Salah satu kemajuan teknologi yang berdampak bagi perusahaan adalah perkembangan dalam teknologi mendesain yang biasa dilakukan oleh para *designer interior*.

Alasan memilih PT. Interior Design Indo sebagai tempat penelitian ini karena PT. Interior Design Indo merupakan salah satu dari banyaknya badan

perusahaan di bidang industri kreatif di Bandung yang masih harus mempertahankan dan meningkatkan lagi perusahaannya. Karena perusahaan desain interior sangat penting guna menciptakan hunian yang nyaman. Oleh karena itu, kegunaan serta tujuan desain interior merupakan hal yang sangat berguna, untuk memperkaya nilai estetika serta meningkatkan aspek psikologis dari ruang interiornya. Berikut adalah daftar rating perusahaan jasa desain interior terbaik di Kota Bandung :

**Tabel 1.2**  
**Perusahaan Jasa Desain Interior Terbaik di Kota Bandung**  
**Tahun 2023**

No	Nama Perusahaan Jasa Desain Interior di Kota Bandung	Rating Pengunjung
1.	Rytama Interior Bandung	5.0
2.	Jxastudio Design	5,0
3.	Cocobolo Studio	5,0
4.	ONG Studio : Arts, Interior and build	5,0
5..	Inerre Interior	4,9
6.	Inspace Studio	4,9
7.	Artprototo Desain Interior	4,8
8.	InteriorDesign.ID	4,6

Sumber : <https://www.googlerating.com/>

Tabel diatas merupakan daftar rating dari beberapa perusahaan jasa desain interior berdasarkan penilaian konsumen yang menggunakan jasa tersebut. Pada posisi satu diduduki oleh Rytama Interior Bandung dan posisi terendah di InteriorDesign.ID. Tabel diatas juga menunjukkan bahwa pesaing perusahaan di bidang jasa desain interior cukup banyak dan dengan *rating* konsumen PT. Interior Design Indo yang rendah maka PT. Interior Design Indo harus meningkatkan lagi kualitas pelayanannya melalui kinerja pegawai. PT. Interior Design Indo adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa desain interior yang berlokasi di Jl. Bukit Pakar Timur No.2, Ciburial, Kecamatan Cimenyan Kota Bandung.

PT. Interior Design Indo merupakan salah satu perusahaan dibidang jasa desain interior di Kota Bandung yang dapat dilakukan secara online dengan desainer pilihan, dan juga mempunyai paket desain interior mencakup dua konsep desain awal yang dapat dipilih oleh klien, satu desain akhir dalam format gambar dan tiga video dimensi, tata letak ruang secara rinci, gambar kerja lengkap plus instruksi detail serta daftar belanja. PT. Interior Design Indo berkerjasama dengan 200 vendor terpercaya untuk mendukung proses desain interior

Perubahan dan persaingan di era globalisasi seperti karyawan harus terus bisa beradaptasi dengan perubahan yang ada, seperti munculnya sebuah teknologi baru atau metode dan aplikasi baru untuk berkerja di perusahaan. Perubahan yang sangat cepat ini memicu *workload* yang tinggi menuntut karyawannya untuk dapat mengikuti perkembangan yang ada dan mendorong karyawannya untuk menjadi lebih kreatif lagi dan kerja dengan cepat dan tepat dalam mengimbangi teknologi yang terus berevolusi sehingga perusahaan dapat segera menyelesaikan target dari *client*.

Tidak heran jika karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja yang baik dan tempat mereka berkerja tidak memungkinkan atau tidak memadai untuk kejenuhan mengembangkan keterampilan atau kreatifitas karyawannya maka akan menimbulkan dalam berkerja yang akan berdampak pada kepuasan kerja itu sendiri sehingga berpengaruh pada *turnover intention* karyawan. Perilaku *turnover intention* itu sendiri terjadi dipengaruhi beberapa faktor, oleh sebab itu peneliti melakukan kegiatan pra survey penelitian dengan membagikan kuesioner terhadap 30 responden karyawan dari total 50 karyawan secara merata untuk mengetahui variabel mana yang memiliki pengaruh dominan terhadap perilaku *turnover intention* karyawan pada PT. Interior Design Indo.

Berikut ini adalah hasil dari kuesioner pra-survey penelitian, berdasarkan faktor-faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap perilaku *turnover intention* karyawan PT. Interior Design Indo Kota Bandung:

**Tabel 1.3**  
**Faktor-Faktor yang Diduga Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan PT. Interior Design Indo Kota Bandung**

No	Variabel	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-rata
			STS	TS	KS	S	SS		
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
1.	Beban Kerja	Beban Waktu	0	0	3	20	7	124	4.13
		Beban Kerja Mental	0	0	2	13	15	133	4.43
		Beban Fisik	0	0	0	25	5	125	4.16
<b>Skor rata-rata beban kerja</b>								<b>4.24</b>	
2.	Reward	Upah/Gaji	4	3	6	17	0	96	3.2
		Insentif	0	4	8	18	0	104	3.46
		Penghargaan	3	1	6	20	0	103	3.43
		Tunjangan	0	0	2	24	4	122	4.06
		Promosi jabatan	4	4	6	10	6	100	3.33
<b>Skor rata-rata reward</b>								<b>3.49</b>	
3.	Disiplin Kerja	Taat pada peraturan waktu	2	3	3	20	2	107	3.56
		Taat Terhadap 10 20 Aturan Perusahaan	0	1	2	23	4	120	4
		Taat Terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan	0	0	3	24	3	120	4
<b>Skor rata-rata disiplin kerja</b>								<b>3.85</b>	
4.	Kepemimpinan	Kemampuan mengambil keputusan	1	2	0	25	2	114	3.8
		Kemampuan memotivasi	3	0	0	24	3	114	3.8
		Kemampuan komunikasi	1	2	1	18	8	120	4
		Kemampuan mengendalikan bawahan	0	0	0	25	5	125	4.16
		Kemampuan mengendalikan emosional	2	0	2	21	5	117	3.9
<b>Skor rata-rata kepemimpinan</b>								<b>3.93</b>	
5.	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja fisik	2	3	2	23	0	106	3.53
		Lingkungan kerja non fisik	1	2	2	23	2	113	3.76
<b>Skor rata-rata lingkungan kerja</b>								<b>3.64</b>	
6.	Kepuasan Kerja	Pekerjaan yang memuaskan	0	0	8	22	0	112	3.37
		Gaji/upah yang memuaskan	4	5	12	9	0	86	2.86

No	Variabel	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-rata
			STS	TS	KS	S	SS		
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
		Rekan yang memuaskan	4	0	4	18	4	108	3.6
		Pemimpin yang memuaskan	5	7	15	3	0	76	2.53
		Reward yang memuaskan	0	0	10	20	0	110	3.36
<b>Skor rata-rata kepuasan kerja</b>									<b>3.21</b>
7.	Stress Kerja	<i>Psychologically</i> (Psikologis)	1	2	5	19	3	111	3.7
		<i>Physical Circumstances</i> (Keadaan Fisik)	0	0	2	22	6	124	4.13
		<i>Behavioral circumstances</i> (Keadaan perilaku)	2	0	2	24	2	114	3.8
<b>Skor rata-rata stres kerja</b>									<b>3.87</b>
8.	Turnover Intention	Pikiran untuk keluar	0	0	5	15	10	125	4.16
		Keinginan mencari lowongan	0	0	4	5	21	137	4.56
		Keinginan untuk meninggalkan perusahaan	0	0	5	9	16	131	4.36
<b>Skor rata-rata turnover intention</b>									<b>4.45</b>
<b>Rata-rata : Jumlah Responden (40)</b>									
<b>Skor rata-rata=Total Rata-rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner</b>									

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey 2023

Berdasarkan hasil olah data kuesioner pra-survey pada Tabel 1.3 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan dari responden mengenai variabel yang diduga mempengaruhi *turnover intention* karyawan yaitu, beban kerja, *reward*, disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, stres kerja memiliki jumlah skor rata-rata yang berbeda. Dari semua variabel diatas terdapat variabel yang memiliki skor terendah yakni kepuasan kerja memperoleh sebesar 3.36 dan skor tertinggi di *turnover intention* 4.45 dan beban kerja 4.29.

Melihat dari hasil data kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dan beban kerja paling berpengaruh pada *turnover intention* karyawan PT. Interior Design Indo Kota Bandung. Hal ini mengindikasikan bahwa

beban kerja dan kepuasan kerja menjadi faktor permasalahan penting untuk diperhatikan dan harus dapat diperbaiki khususnya oleh pihak manajemen sumber daya manusia agar dapat mengurangi angka turnover intention dan dapat mengurangi jumlah dan tercapainya peningkatan kinerja di PT. Interior Design Indo Bandung.

*Turnover intention* itu sendiri merupakan salah satu masalah besar yang harus dihadapi oleh suatu perusahaan. Sa'diyah dkk (2017) mengatakan bahwa turnover intention didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela sesuai dengan pilihannya sendiri. Perusahaan dengan angka *turnover intention* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak memiliki rasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut dengan dipengaruhi beberapa faktor.

Untuk mengetahui *turnover intention* pegawai, peneliti sebelumnya telah melakukan wawancara dan penyebaran pra-kuesioner pendahuluan dengan menentukan dimensi dan indikator dari *turnover intention* menurut Kartono (2017:44) dan disebarkan kepada 30 responden pegawai tersebut yang menunjukkan hasil skor jawaban terendah dari pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan adanya permasalahan-permasalahan pada beberapa indikator dari turnover intention yang terjadi, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra-Survey *Turnover Intention* Karyawan**  
**Pada PT. Interior Design Indo**

<b>VARIABEL <i>TURNOVER INTENTION</i></b>								
<b>Dimensi</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Jawaban</b>					<b>Total</b>	<b>Rata-rata</b>
		STS	TS	KS	S	SS		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
Pikiran Untuk Keluar	Saya ingin keluar dari PT. Interior Design Indo bila ada kesempatan yang lebih	0	0	5	15	10	125	4.16

VARIABEL <i>TURNOVER INTENTION</i>								
Dimensi	Pernyataan	Jawaban					Total	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
	baik							
Keinginan Mencari Pekerjaan Lain	Saya akan berhenti bekerja di PT. Interior Design Indo bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar	0	0	4	5	21	137	4.56
Niat Untuk Meninggalkan Perusahaan	Saya akan keluar dari PT. Interior Design Indo karena tidak ada perkembangan karir	0	0	5	9	16	131	4.36
<b>Skor rata-rata <i>turnover intention</i></b>								<b>4.36</b>
<b>Rata-rata = Total : Jumlah Responden (30)</b> <b>Skor rata-rata = Skor rata-rata - Jumlah Pertanyaan Kuesioner</b>								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey (2023)

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa *turnover intention* di perusahaan PT. Interior Design Indo mendapatkan jumlah skor rata-rata sebesar 4.45. Hal ini membuktikan bahwa keinginan *turnover* karyawan di PT. Interior Design Indo memiliki rata-rata tinggi di setiap karyawan nya. Adapun dimensi paling tertinggi dengan skor sebesar 4.62 yaitu dimensi keinginan mencari lowongan yang diinginkan oleh karyawannya selama bekerja pada PT. Interior Design Indo dan dimensi keinginan untuk meninggalkan perusahaan oleh karyawan nya memiliki skor 4.37 yang tentunya perlu perhatian dari atasan/pemimpin sehingga kinerja karyawan dapat membaik dan mengurangi angka dari *turnover intention* itu sendiri. Berikut adalah hasil rekapitulasi *turnover* karyawan pada perusahaan PT. Interior Design Indo:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Rekapitulasi *Turnover* Karyawan**  
**PT. Interior Design Indo Kota Bandung**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Masuk	Jumlah Keluar	Nilai
2019	80	5	15	cukup
2020	70	9	14	cukup



Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Masuk	Jumlah Keluar	Nilai
2021	65	3	18	Kurang baik
2022	50	4	15	Kurang Baik

Sumber : InteriorDesign.ID Kota Bandung (2023)

Dilihat dari tabel 1.5 menunjukkan hasil rekapitulasi *turnover* yang terjadi pada PT. Interior Design Indo Kota Bandung tercatat menunjukkan hasil yang kurang baik selama tiga tahun terakhir. Dari empat tahun terakhir. Pencapaian karyawan yang bertahan selama empat tahun terakhir belum pernah mendapatkan predikat sangat baik sepanjang tahun tersebut. Ditinjau dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwasannya ketetapan bekerja sudah sesuai dengan kemampuan dan *job description* masing-masing.

Responden berpendapat bahwa pada PT. Interior Design Indo terdapat banyak banyak indikasi yang membuat karyawannya berhenti bekerja pada interiordesign.id yaitu; kompensasi yang rendah, perbedaan pendapat atas kebijakan yang diberikan atasan serta beban yang diberikan oleh perusahaan sangat mempengaruhi *turnover intention*, dan masalah internal dari karyawan itu sendiri seperti kurangnya menguasai *software* baru yang ditetapkan oleh perusahaan juga *tools* yang tidak memadai dan tidak adanya pengembangan karir.

Maka dari itu pengelola sdm dan atasan harus mampu membenahi kekurangan-kekurangan didalam perusahaan dengan cara meminimalisir faktor faktor yang menyebabkan penurunan jumlah karyawan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika beban kerja yang di tetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan organisasi. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai sehingga pegawai akan mengalami penurunan kinerja.

Penurunan kinerja perusahaan akan selalu berkaitan dengan kinerja dari masing-masing pegawai itu sendiri maka dibutuhkan nya pengembangan karir untuk mendorong kembali karyawan agar mampu meningkatkan kinerja dan kembali memperhatikan beban kerja dan kepuasan kerja dari karyawan serta memberi tindakan atau sikap terhadap kekurangan-kekurangan dengan solusi yang tepat sehingga mampu menekan angka *turnover* karyawan itu sendiri.

Untuk mengetahui beban kerja pegawai pada PT. Interior Design Indo dan guna meyakinkan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) dalam penelitian ini, peneliti sebelumnya telah melakukan wawancara dan menyebarkan kuesioner pra-survey pendahuluan dengan menggunakan dimensi dan indikator menurut Hart dan Steveland dalam Tarwaka (2018:131) kepada 30 responden pegawai tersebut yang menunjukkan hasil skor jawaban dari pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan adanya permasalahan-permasalahan pada beberapa indikator dari beban kerja yang terjadi, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 1.6**  
**Hasil Pra-survey Beban Kerja Karyawan**  
**Pada PT. Interior Design Indo Kota Bandung**

<b>VARIABEL BEBAN KERJA</b>								
<b>Dimensi</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Jawaban</b>					<b>Total</b>	<b>Rata-rata</b>
		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>		
		<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>		
Beban Waktu	Perusahaan mengharuskan saya bekerja lebih dari 8 jam	0	0	3	20	7	124	4.13
Beban Kerja Mental	Saya sering tertekan ketika menghadapi <i>client</i> yang tidak memberikan informasi yang lengkap mengenai pekerjaan	0	0	2	13	15	133	4.43
Beban Fisik	Saya merasa lelah dan sakit dibagian punggung karena beban kerja yang berat	0	0	0	25	5	125	4.16

VARIABEL BEBAN KERJA								
Dimensi	Pernyataan	Jawaban					Total	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
<b>Skor rata-rata beban kerja</b>							<b>4.24</b>	
<p style="text-align: center;">Rata-rata = Total : Jumlah Responden (30)  Skor rata-rata = Skor rata-rata - Jumlah Pertanyaan Kuesioner</p>								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey (2023)

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa beban kerja di PT. Interior Design Indo mendapatkan jumlah skor rata-rata sebesar 4.24. Hal ini membuktikan bahwa beban kerja di PT. Interior Design Indo memiliki rata-rata tinggi di setiap karyawan nya. Adapun dimensi paling tertinggi dengan skor sebesar 4.43 yaitu dimensi beban kerja mental yang di rasakan oleh karyawan dalam tekanan ketika bekerja dan dimensi beban waktu yang dirasakan ketika bekerja memiliki skor 4.13 yang tentunya perlu perhatian dari atasan/pemimpin sehingga kinerja karyawan dapat membaik.

Dalam pembahasan ketika wawancara kepada responden pegawai memiliki masalah beban kerja diantaranya ketika menghadapi *client* yang tidak memberikan informasi yang jelas mengenai pekerjaan, konsentrasi yang sering terganggu ketika mendapatkan kerjaan tambahan yang mengganggu *schedule*, dan perusahaan mengharuskan menyelesaikan semua pekerjaan dengan cepat dan tepat, sedangkan *client* terus menerus merevisi. Juga lelah dan sakit punggung yang dialami ketika bekerja lebih dari 8 jam yang harus di perbaiki oleh sistem dari perusahaan itu sendiri serta mengurangi beban kerja merupakan solusi tepat.

Selain beban kerja adapun semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan. Pernyataan tersebut merujuk pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiyanto &

Hidayati, (2017) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Akan tetapi saat ini kenyamanan dalam bekerja setiap industri di Indonesia berbeda-beda,

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam mencapai hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dikatakan optimal sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, antara lain lingkungan kerja, stres kerja, *reward*, disiplin kerja, beban kerja, dan kompensasi yang rendah, perbedaan pandangan dan pendapat dengan atasan yang berdampak kepada kepuasan kerja. Selain itu keluhan kesah karyawan PT. Interior Design Indo ada juga pada fasilitas dan lingkungan kerja yang kurang mendukung dan kemampuan karyawan pada suatu pekerjaan yang baru maupun untuk peningkatan kualitas kinerja individu itu sendiri.

Untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai pada PT . Interior Design Indo dan guna meyakinkan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) dalam penelitian ini, peneliti sebelumnya telah melakukan wawancara dan menyebarkan kuesioner pra-survey pendahuluan dengan menggunakan dimensi dan indikator menurut Robbins (2017:121), kepada 30 responden pegawai tersebut yang menunjukkan hasil skor jawaban dari pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan adanya permasalahan-permasalahan pada beberapa indikator dari kepuasan kerja yang terjadi, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 1.7**  
**Hasil Pra-survey Kepuasan Kerja Karyawan**  
**Pada PT. Interior Design Indo Kota Bandung**

VARIABEL KEPUASAN KERJA								
Dimensi	Pernyataan	Jawaban					Total	Rata-rata
		STS	S	KS	S	SS		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
Pekerjaan yang memuaskan	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena	0	0	8	22	0	112	3.73

VARIABEL KEPUASAN KERJA								
Dimensi	Pernyataan	Jawaban					Total	Rata-rata
		STS	S	KS	S	SS		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
	sesuai dengan kemampuan saya							
Gaji/Upah yang memuaskan	Saya puas menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki	4	5	12	9	0	86	2.86
Rekan yang memuaskan	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya	4	0	4	18	4	108	3,6
Pemimpin yang memuaskan	Saya puas dengan keputusan dan solusi yang dibuat oleh pemimpin	5	7	15	3	0	76	2.53
Reward yang memuaskan	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai dengan prestasi kerja saya sendiri	0	0	10	20	0	110	3.36
<b>Skor rata-rata kepuasan kerja</b>								<b>3.21</b>
<b>Rata-rata = Total : Jumlah Responden (30)</b> <b>Skor rata-rata = Skor rata-rata - Jumlah Pertanyaan Kuesioner</b>								

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat bahwa kepuasan kerja di PT. Interior Design Indo mendapatkan jumlah skor rata-rata sebesar 3.21. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja pada PT. Interior Design Indo Kota Bandung memiliki rata-rata nilai yang rendah pada setiap karyawannya. Adapun nilai terendah pada dimensi pemimpin yang memuaskan dengan skor 2.53 yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri dalam kepuasan ketika bekerja.

Dimensi pemimpin yang memuaskan yang dirasakan selama bekerja di PT. Interior Design Indo dengan skor nilai 2.53 yang tentunya perlu perhatian dari atasan/pemimpin dengan merubah gaya kepemimpinan karena sangat mempengaruhi tingkat kepuasan dalam bekerja itu sendiri sehingga kinerja karyawan dapat membaik dan mengurangi angka dari *turnover intention* itu sendiri.

Maka berdasarkan fenomena dan masalah yang telah diuraikan. Peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN”**.

## **1.2 Identifikasi masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah merupakan proses perumusan masalah yang akan diteliti. Sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup dalam penelitian.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang telah diuraikan sebelumnya. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, terlihat adanya permasalahan dalam *turnover intention* karyawan PT. Interior Design Indo diantaranya:

#### *1. Turnover Intention*

- a. Angka turnover intention pada PT. Interior Design Indo mengalami kenaikan pada tahun 2019-2022.
- b. Rasa keinginan untuk bertahan pada pada karyawan PT. Interior Design Indo cenderung rendah ditinjau melalui *survey*.

#### *2. Beban Kerja*

- a. Karyawan merasa tertekan saat ada pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat.
- b. Beban kerja tambahan sering kali mengganggu *schedule* yang mana harus dikerjakan dengan waktu yang singkat serta kurang lengkapnya

informasi yang diberikan *client* sangat mengganggu konsentrasi dan membuat karyawan lelah.

3. Kepuasan Kerja
  - a. Masih terjadi ketidakpuasan karyawan di PT. Interior Design Indo sehingga membuat karyawan belum bekerja dengan optimal.
  - b. Masih ada beberapa karyawan yang merasa bahwa perusahaan terlambat memberikan insentif dan insentif tersebut kurang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

### 1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. Interior Design Indo.
2. Bagaimana beban kerja pada karyawan PT. Interior Design Indo.
3. Bagaimana *turnover intention* karyawan di PT. Interior Design Indo.
4. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Interior Design Indo.
2. Kepuasan kerja karyawan PT. Interior Design Indo.
3. Keinginan karyawan terhadap *Turnover Intention* di PT. Interior Design Indo.
4. Besarnya pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian maka manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis.

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Interior Design Indo dan dapat digunakan sebagai bahan untuk peneliti selanjutnya.
2. Penulis dengan ini memiliki harapan agar peneliti ini bisa dapat menambah wawasan dan juga pengetahuan bagi penulis serta dapat menambah ilmu yang diperoleh selama proses perkuliahan.
3. Sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuaian antara teori dan praktek khususnya terkait beban kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi Peneliti
  - a. Untuk mengetahui hal-hal mengenai beban kerja dan kepuasan kerja karyawan.
  - b. Untuk mengetahui hal-hal yang mempengaruhi beban kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Interior Design Indo.

### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai bahan analisa terhadap beban kerja dan kepuasan kerja karyawan agar lebih baik.



### 3. Bagi Peneliti Lain

Sebagai tambahan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia dan referensi bacaan selanjutnya.