

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia bisnis saat ini mengalami pertumbuhan yang sangat pesat termasuk dunia bisnis otomotif di Indonesia. Pesatnya pertumbuhan dunia otomotif mobil ini secara tidak langsung menambah pengetahuan warga Indonesia tentang otomotif yang berdampak pada keputusan pembelian. Seseorang yang berniat membeli mobil pasti akan lebih selektif dalam memilih mobil yang akan dibelinya dengan melihat berbagai spesifikasinya terlebih dahulu. Hal itu yang membuat setiap perusahaan-perusahaan terus mengembangkan produk bisnisnya untuk mengikuti tren pasar dan tetap bertahan di tengah persaingan yang ketat. Perusahaan mobil berlomba lomba melakukan inovasi terbaik dan memberikan fasilitas terbaik pada produk mereka.

Kendaraan pribadi merupakan salah satu kebutuhan bagi warga negara Indonesia karena mereka lebih menyukai kendaraan pribadi dibanding menggunakan kendaraan umum dalam berpergian sehari-hari. Hal tersebut membuat kendaraan mobil yang ada di Indonesia semakin padat apalagi ditambah dengan inovasi-inovasi dan fitur yang diberikan membuat minat beli semakin tinggi. Adanya sistem pembayaran kredit juga membuat orang-orang tergiur untuk membeli mobil impian mereka karena pembayarannya dicicil. Hal itu berdampak pula pada kepadatan volume mobil di Indonesia.

Tabel 1. 1
Provinsi dengan Volume Kendaraan Mobil Pribadi Tertinggi di Indonesia
Tahun 2022

No	Provinsi	Jumlah Kendaraan Mobil
1	Jawa Timur	10.208.801
2	DKI Jakarta	4.308.488
3	Jawa Barat	1.881.303
4	Jawa Tengah	1.505.518
5	Sumatera Utara	759.181

Sumber: <https://otomotif.kompas.com/read/2022/08/28/173100415/daftar-5-wilayah-di-indonesia-dengan-populasi-mobil-terbanyak>

Berdasarkan Tabel 1.1 Jawa Barat menempati posisi ketiga dengan jumlah kepemilikan mobil pribadi sebanyak 1.881.303. Terdapat berbagai macam merek kendaraan yang dipasarkan di Indonesia seperti toyota, honda, hyundai, suzuki, daihatsu, mitsubishi motor, nissan, wuling, mazda, datsun, dan merek-merek lainnya. Merek-merek mobil tersebut juga memiliki berbagai jenis mobil dengan spesifikasi dan fungsinya yang berbeda-beda.

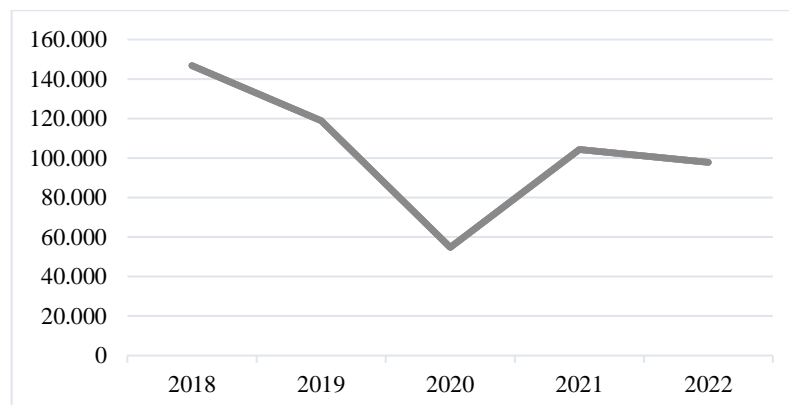
Berbagai jenis mobil itu diantaranya SUV atau *Sport Utility Vehicle* merupakan mobil dengan sistem penggerak yang mengeluarkan tenaga pada keempat roda mobil. Inilah mengapa SUV dianggap tangguh, memiliki *body* yang cukup besar dan memiliki *ground clearance* yang tinggi. MPV atau *Multi Purpose Vehicle* adalah mobil multiguna yang identik dengan mobil keluarga yang didukung oleh kemampuan akomodasi yang besar. Mobil sedan dikenal sebagai mobil yang memiliki bagasi tersendiri di belakangnya, mobil ini hanya dapat memuat 3 orang pada baris kedua. Mobil elektrik merupakan mobil yang tidak ada lagi bahan bakar yang digunakan untuk menggerakkan mobil karena semuanya difungsikan oleh listrik.

Tabel 1. 2
Merek Mobil Terlaris di Indonesia Tahun 2022

No	Merek Mobil	Total Penjualan
1	Toyota	329.498
2	Daihatsu	188.660
3	Honda	125.411
4	Mitsubishi Motors	97.936

Sumber : <https://www.gaikindo.or.id/10-merek-mobil-terlaris-di-indonesia-2022/>

Berdasarkan Tabel 1.2 Mitsubishi Motors berada di urutan ke 4 merek mobil terlaris di Indonesia tahun 2022. Terdapat selisih angka yang cukup jauh antara penjualan toyota dengan mitsubishi motors. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi mitsubishi motors untuk meningkatkan kualitas produknya serta kualitas sumber daya manusianya. Adapun juga data total penjualan mitsubishi motors di Indonesia setiap tahunnya dalam 5 tahun terakhir.



Gambar 1. 1

Data Penjualan Mitshubishi Motors di Indonesia Tahun 2018 – 2022

Sumber: <https://www.gaikindo.or.id/indonesian-automobile-industry-data/>

Berdasarkan Gambar 1.1 grafik penjualan 5 tahun terakhir, mitsubishi motors memiliki grafik penjualan yang naik dan turun. Terdapat selisih yang cukup jauh akibat mengalami penurunan penjualan hingga diatas 60,000 unit. Penurunan

signifikan ini disebabkan oleh *Covid-19* yang sedang mewabah sehingga berdampak pada penjualan mobil. Sayangnya hingga tahun 2022 mitsubishi masih belum bisa mengembalikan penjualannya seperti di tahun 2018 dengan penjualan diatas 140,000 unit.

Mitsubishi motor memiliki beberapa model produk mobil diantaranya Mitsubishi Xpander, Mitsubishi Pajero, Mitsubishi Outlander, Mitsubishi Xforce, Mitsubishi L300, Mitsubishi Triton, dan yang lainnya. Mobil mitsubishi yang paling banyak diminati dan paling laris yaitu mitsubishi Xpander karena memiliki angka total penjualan paling tinggi dibanding dengan produk mobil mitsubishi lainnya. Melihat antusias konsumen terhadap produk mitsubishi maka mitsubishi pun terus memberikan pelayanan terbaik salah satunya dengan membuka dealer-dealer mitsubishi motor di berbagai kota Indonesia. Saat ini mitsubishi memiliki 339 dealer yang tersebar di 176 kota di Indonesia.

Tabel 1. 3
Jumlah Dealer Resmi Mitsubishi di Pulau Jawa Tahun 2022

No	Provinsi	Jumlah Dealer
1	Jawa Barat	77
2	DKI Jakarta	43
3	Jawa Timur	38
4	Jawa Tengah	33
5	Banten	21
6	D.I Yogyakarta	5

Sumber: <https://www.oto.com/mobil-baru/mitsubishi/dealer>

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa Jawa Barat menempati posisi pertama dengan jumlah dealer paling banyak yaitu 77 dealer. Kota Bandung sebagai ibu kota provinsi Jawa Barat memiliki dealer resmi mitsubishi paling banyak di Jawa Barat. Beberapa perusahaan dealer resmi mitsubishi yang ada di

Bandung yaitu PT. Wicaksana Berlian Motors, PT. Mahligai Putri Berlian, PT. Suryaputra Sarana dan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif.

Untuk mencapai suatu tujuan dan keberhasilan perusahaan, bukan hanya produk bisnisnya saja yang harus ditingkatkan kualitasnya. Tapi harus ditingkatkan pula bersamaan dengan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki peran penting dalam upaya mencapai suatu tujuan dan keberhasilan perusahaan. Sehingga perlu diperhatikan dengan baik bagaimana kondisi kualitas sumber daya manusia yang ada di perusahaan supaya bisa mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal. Pada dasarnya sumber daya manusia dan organisasi atau perusahaan memiliki satu kesatuan yang saling membutuhkan, walaupun dalam suatu organisasi atau perusahaan telah menggunakan berbagai teknologi canggih tapi pada kenyataannya tidak ada perusahaan yang tidak memiliki sumber daya manusia.

Tabel 1. 4
Rating Customer Dealer Resmi Mitsubishi Bandung Tahun 2022

No	Nama Perusahaan	Rating (1-5)
1	PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif	4.7
2	PT. Mahligai Putri Berlian	4.6
3	PT. Suryaputra Sarana	4.6
4	PT. Wicaksana Berlian Motor	4.4

Sumber: <https://mobil-pedia.com/dealer/mitsubishi/bandung>

Berdasarkan Tabel 1.4 PT. Wicaksana Berlian Motor berada di urutan ke empat dengan *rating* 4.5. Beberapa ulasan yang diberikan kepada PT. Wicaksana Berlian Motor bermacam-macam. Ada yang memberikan ulasan baik hingga memberikan ulasan yang kurang baik.

PT. Wicaksana Berlian Motor sebagai salah satu dealer mobil mitsubishi perlu meningkatkan pelayanannya serta mengelola sumber daya manusianya agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu menetapkan kebijakan mengenai pengelolaan sumber daya manusia. Namun kebijakan yang ditetapkan perusahaan terkadang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan sehingga seringkali menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk berhenti bekerja dari perusahaan atau *turnover intention*.

Turnover intention menjadi salah satu masalah yang sering terjadi di ruang lingkup perusahaan. Keingin untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) merupakan keadaan dimana karyawan ingin meninggalkan perusahaan atau mencari pekerjaan di perusahaan lain namun belum ada tindakan secara nyata atau hanya sebatas keinginan. Sedangkan pergantian karyawan (*turnover*) merupakan suatu tindakan nyata dari *turnover intention* dimana karyawan memutuskan untuk *resign* atau pengunduran diri dan berhenti bekerja di perusahaan. Hal ini menjadi masalah yang cukup serius bagi perusahaan khususnya jika yang melakukan *resign* merupakan tenaga kerja yang memiliki keahlian, kemampuan, dan menduduki posisi vital dalam perusahaan sehingga mengganggu efektivitas jalannya perusahaan.

Berdasarkan data yang didapat dari HRD PT. Wicaksana Berlian penulis mendapatkan permasalahan yaitu terjadinya *turnover* yang cukup tinggi pada data perputaran PT. Wicaksana Berlian Motor Kota Bandung tahun 2022 khususnya di bagian salesman. Berikut ini merupakan data persentase *turnover* karyawan bagian *salesman* PT. Wicaksana Berlian Motor Kota Bandung di tahun 2022.

Tabel 1. 5
Data Perputaran Karyawan Bagian *Salesman* Pada PT. Wicaksana Berlian
Motor Kota Bandung Tahun 2022

Keterangan	Triwulan			
	1	2	3	4
Jumlah Karyawan Awal	103	100	102	97
Karyawan yang Keluar	18	23	20	19
Karyawan yang Masuk	15	25	15	21
Jumlah Karyawan Akhir	100	102	97	100
<i>Turnover Rate</i>	18%	23%	20%	19%
Rata-rata <i>Turnover</i> (%)	20%			

Sumber: HRD PT Wicaksana Berlian Motor Kota Bandung

Berdasarkan Tabel 1.5 terlihat bahwa nilai rata-rata *turnover* karyawan di PT Wicaksana Berlian Motor pada tahun 2022 berada di angka 20%. Gillies menyatakan yang dikutip dalam jurnal *E-Journal Manajemen* vol.8 Susilo dan Satrya (2019:5) perputaran karyawan dapat dikatakan normal apabila berkisar 5-10% pertahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% pertahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *turnover* yang terjadi pada PT. Wicaksana Berlian Motor sudah termasuk kategori tinggi, hal tersebut dibuktikan dengan nilai rata-rata turnover karyawan sudah melebihi 10% yaitu 20%.

Turnover terjadi karena beberapa faktor seperti beban kerja yang dirasakan karyawan cukup tinggi sehingga karyawan mengalami stres kerja. Hal tersebut sejalan dengan wawancara yang dilakukan penulis bahwa target kerja yang harus dicapai cukup tinggi sehingga setiap 3 bulan sekali sering terjadi pergantian karyawan yang tidak *achive target*.

Turnover intention yang tinggi dapat menunjukkan bahwa perusahaan tersebut tidak efektif, mengurangi efisiensi serta produktivitas sehingga dapat membahayakan perusahaan karena kehilangan karyawan yang sudah memiliki pengalaman sebelumnya dan akan mengeluarkan biaya untuk proses rekrutmen dan

pelatihan. *Turnover* dapat terjadi salah satunya ketika karyawan merasa terbebani oleh tanggung jawab pekerjaannya namun individu tersebut memiliki pengendalian diri yang rendah dalam mengelola tanggung jawabnya sehingga merasa stres dan memutuskan untuk berhenti bekerja atau mencari pekerjaan lain.

Penulis melakukan kuesioner pra-survei di PT. Wicaksana Berlian Motor di Kota Bandung dengan jumlah responden 30 karyawan. Pra-survei ini dilakukan agar penulis mengetahui bagaimana persepsi karyawan mengenai kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan dan masalah yang terkait *turnover intention*. Hasil pra-survei tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.6:

Tabel 1. 6
Hasil Pra-survei Turnover Intention PT. Wicaksana Berlian Motor Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
Turnover Intention	Pikiran pikiran untuk berhenti	1	1	8	15	5	112	3,7
	Keinginan untuk meninggalkan	1	2	9	14	4	108	3,6
	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain	0	0	6	18	6	120	4
Skor Rata-Rata Turnover Intention							3,7	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan hasil kuesioner pra-survei terhadap 30 responden karyawan mengenai *turnover intention* di PT. Wicaksana Berlian Motor Kota Bandung. Variabel *turnover intention* memiliki skor rata-rata sebesar 3,7 yang menunjukkan dalam kondisi tinggi, dimana dimensi karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain memiliki rata rata 4. Maka dapat diketahui bahwa *turnover intention* di PT. Wicaksana Berlian Motor masih belum optimal. Karena

itu perlu diketahui faktor faktor yang bermasalah yang dapat mempengaruhi dan berdampak buruk terhadap *turnover intention*.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh dan Made (2017) menyatakan bahwa *turnover intention* karyawan dari suatu perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa variabel antara lain stres kerja dan beban kerja. Kemudian dalam buku Putranti Honorata (2020) menyatakan bahwa *locus of control* dan stres kerja menjadi variabel penyebab *turnover intention*.

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* penulis melakukan pra-survei kepada 30 karyawan untuk mengetahui faktor apa saja yang menurut responden memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Wicaksana Berlian Motor. Berikut ini merupakan hasil dari kuesioner pra-survei berdasarkan faktor faktor yang diduga mempengaruhi *turnover intention*:

Tabel 1. 7
Hasil Pra-survey Faktor-Faktor yang diduga Mempengaruhi Turnover Intention di PT. Wicaksana Berlian Motor Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
<i>Workload</i>	Target yang harus dicapai	0	1	6	12	9	113	3,8
	Penggunaan waktu kerja	0	4	9	9	8	111	3,7
	Kondisi pekerjaan	0	3	11	7	9	112	3,7
Skor rata-rata beban kerja							3,7	
Gaya kepemimpinan	Kemampuan mengambil keputusan	0	0	4	12	14	130	4,3
	Kemampuan memotivasi	0	0	6	15	19	123	4,1
	Kemampuan komunikasi	0	0	2	13	16	133	4,1

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
	Kemampuan mengendalikan emosi	0	0	6	14	10	124	4,1
Skor rata-rata gaya kepemimpinan							4,3	
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja fisik	0	1	6	14	9	121	4,0
	Lingkungan kerja non fisik	0	0	2	16	12	130	4,3
Skor rata-rata lingkungan kerja							4,2	
Locus Of Control	<i>Locus of control internal</i>	3	11	7	8	1	83	2,8
	<i>Locus of control external</i>	3	13	4	9	0	77	2,6
Skor rata-rata locus of control							2,7	
Workstress	Beban Kerja	0	3	5	13	9	118	3,9
	Konflik	0	2	3	14	9	114	3,8
	Peran yang bertentangan	1	3	9	9	8	110	3,6
Skor rata-rata stres kerja							3,8	
Kepuasan Kerja	Kondisi pekerjaan	0	0	0	9	21	141	4,7
	Gaji	0	0	0	11	19	139	4,6
	Promosi	0	0	0	14	16	136	4,5
	Rasa aman	0	0	0	8	22	142	4,7
Skor rata-rata kepuasan kerja							4,6	

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

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat bahwa faktor-faktor yang diduga mempengaruhi *turnover intention* karyawan di PT. Wicaksana Berlian Motor yaitu *workload*, *locus of control* dan *workstress*. *Workload* mendapatkan skor rata-rata sebesar 3,7 yang diduga menunjukkan adanya hubungan negatif beban kerja terhadap *turnover intention* dimana semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula *turnover intention*. Sedangkan *locus of control* memiliki skor rata-rata 2,7 yang diduga apabila *locus of control* yang dirasakan karyawan rendah maka hal tersebut dapat meningkatkan *turnover intention*. Dan *workstress* mendapatkan skor rata rata

yang cukup tinggi yaitu 3,8 dimana semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula *turnover intention*.

Salah satu faktor yang diasumsikan mempengaruhi tingginya *turnover intention* karyawan di PT. Wicaksana Berlian Motor adalah beban kerja. Beban kerja merupakan pekerjaan yang dibebankan dan menjadi tanggung jawab karyawan. Beban kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran karyawan untuk tetap bertahan atau memilih keluar dari perusahaan. Individu yang merasa tidak terbebani oleh pekerjaannya cenderung akan bertahan sedangkan individu yang merasa terbebani oleh pekerjaannya cenderung akan memilih keluar dari perusahaan. Penulis telah melakukan pra-survey dengan jumlah responden 30 karyawan di PT. Wicaksana Berlian Motor Kota Bandung:

Tabel 1. 8
Hasil Kuesioner Pra-survey Variabel *Workstress* di PT. Wicaksana Berlian Motor Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
<i>Workstress</i>	Beban Kerja	0	3	5	13	9	118	3,9
	Konflik	0	2	3	14	9	114	3,8
	Ambiguitas Peran	1	3	9	9	8	110	3,6
Skor rata-rata stres kerja							3,8	

Sumber: Hasil olah data kuesioner oleh penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 1.8 menunjukkan bahwa skor rata-rata *workstress* karyawan di PT. Wicaksana Berlian Motor sebesar 3,8 yang dapat dikatakan bahwa stres kerja yang dialami karyawan tergolong tinggi. Hal tersebut terbukti bahwa karyawan merasa beban kerja di pekerjaannya cukup tinggi dengan rata-rata 3,9,

konflik dengan rata-rata 3,8 dan ambiguitas peran dengan rata-rata 3,6. Berdasarkan hasil wawancara terkait stres kerja yang dilakukan penulis dengan karyawan menyatakan bahwa karyawan merasa beban kerja dalam pekerjaannya cukup tinggi sehingga seringkali membuat karyawan stres, karyawan juga terkadang melakukan pekerjaan diluar kemampuannya serta terkadang mengalami konflik di lingkungan kerjanya.

Stres kerja juga dapat mempengaruhi pikiran karyawan sehingga timbul rasa malas bekerja, tidak bersemangat dan ingin berhenti bekerja atau *turnover intention*. Karyawan yang merasakan stres kerja berkepanjangan bisa menyebabkan kondisi fisik dan psikisnya menjadi bermasalah. Masalah stres kerja karyawan ini juga dapat merambat ke masalah masalah lain di perusahaan jika tidak segera di atasi.

Tabel 1. 9
Hasil Kuesioner Pra-survey Variabel *Workload* di PT. Wicaksana Berlian Motor Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
<i>Workload</i>	Target yang harus dicapai	0	1	6	12	9	113	3,8
	Penggunaan waktu kerja	0	4	9	9	8	111	3,7
	Kondisi pekerjaan	0	3	11	7	9	112	3,7
Skor rata-rata beban kerja							3,7	

Sumber: Hasil olah data kuesioner oleh penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 1.9 diketahui bahwa rata-rata *workload* secara umum di PT. Wicaksana Berlian Motor Kota Bandung sebesar 3,7 yang menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh karyawan cukup tinggi. Tingginya rata rata beban kerja ini di pengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya target kerja yang harus

dicapai tidak terpenuhi oleh karyawan, penggunaan waktu kerja yang belum efektif dan kondisi pekerjaan yang kurang optimal.

Masalah tersebut juga sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan beberapa karyawan di PT. Wicaksana Berlian Motor Kota Bandung yang menuturkan bahwa target kerja yang harus dicapai cukup tinggi sehingga setiap 3 bulan sekali sering terjadi pergantian karyawan yang tidak *achive target*, karyawan sering mengerjakan pekerjaan diluar jam yang ditentukan dan pekerjaan yang diberikan terkadang diluar kemampuan karyawan.

Tabel 1. 10
Hasil Kuesioner Pra-survey Variabel *Locus Of Control* di PT. Wicaksana Berlian Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
<i>Locus Of Control</i>	<i>Locus of control internal</i>	3	13	4	9	0	77	2,6
	<i>Locus of control external</i>	3	11	7	8	1	83	2,8
Skor rata-rata <i>locus of control</i>							2,7	

Sumber: Hasil olah data kuesioner oleh penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 1.10 terlihat bahwa skor rata-rata *locus of control* secara umum di PT. Wicaksana Berlian Motor sebesar 2,7 yang menunjukkan bahwa *locus of control* yang dirasakan oleh karyawan tergolong rendah. Rendahnya skor rata-rata *locus of control* disebabkan oleh dimensi *locus of control internal* dan *locus of control external*. Selain melakukan pra-survey penulis juga melakukan wawancara yang terkait dengan *locus of control* dengan para karyawan untuk memperkuat adanya masalah pada variabel ini. Hasil wawancara tersebut menyatakan bahwa karyawan kurang percaya pada dirinya sendiri bahwa prestasi, keberhasilan dan

kegagalan ditentukan oleh dirinya sendiri. Selain itu, karyawan juga kurang percaya bahwa hal hal yang terjadi pada hidupnya seperti prestasi, keberhasilan dan kegagalan dikendalikan oleh kekuatan lain seperti pengaruh orang lain yang berkuasa dan lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tentang besarnya turnover intention yang terjadi di PT. Wicaksana Berlian Motor maka penulis melakukan penelitian yang mengkaji tentang **“Pengaruh *Workload* dan *Locus Of Control* Terhadap *Workstress* Serta Dampaknya Pada *Turnover Intention* di PT. Wicaksana Berlian Motor Kota Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah untuk melakukan penelitian mengenai *workload*, *locus of control*, *workstress* dan *turnover intention*. Identifikasi masalah tersebut diperoleh dari latar belakang penelitian, dan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini, dimana nantinya akan dijawab dalam penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah diantaranya:

1. Workload

- a. Karyawan merasa target kerja yang harus dicapai dalam pekerjaannya cukup tinggi.
- b. Tugas yang diberikan terkadang tidak sesuai kemampuan karyawan dan terkadang dilakukan diluar jam kerja.

2. *Locus Of Control*

- a. Karyawan kurang percaya pada dirinya sendiri bahwa hal hal seperti keberhasilan, prestasi dan kegagalan ditentukan oleh dirinya sendiri.
- b. Karyawan kurang berusaha dalam memecahkan masalah

3. *Workstress*

- a. Tuntutan pekerjaan yang tinggi membuat karyawan merasa stres.
- b. Beban kerja yang tinggi membuat karyawan merasa tertekan.

4. *Turnover Intention*

- a. Karyawan memiliki keinginan untuk bekerja di perusahaan lain.
- b. Karyawan memliki keinginan untuk berhenti bekerja di PT. Wicaksana Berlian Motor Kota Bandung.
- c. *Turnover* yang terjadi di PT. Wicaksana Berlian Motor Kota Bandung sudah termasuk dalam kategori tinggi, hal tersebut dibuktikan dengan data perputaran karyawan sudah melebihi 10% yaitu 20%.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang sudah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya:

1. Bagaimana *workload* karyawan pada PT. Wicaksana Berlian Motor Kota Bandung.
2. Bagaimana *locus of control* karyawan pada PT. Wicaksana Berlian Motor Kota Bandung.
3. Bagaimana *workstress* karyawan pada PT. Wicaksana Berlian Motor Kota Bandung

4. Bagaimana *turnover intention* karyawan pada PT. Wicaksana Berlian Motor Kota Bandung
5. Seberapa besar pengaruh *workload* dan *locus of control* karyawan terhadap *workstress* di PT. Wicaksana Berlian Motor Kota Bandung secara simultan dan parsial.
6. Seberapa besar pengaruh *workstress* terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Wicaksana Berlian Motor Kota Bandung.
7. Seberapa besar pengaruh *workload* dan *locus of control* terhadap *workstress* serta dampaknya pada *turnover intention* di PT. Wicaksana Berlian Motor Kota Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui:

1. *Workload* karyawan pada PT. Wicaksana Berlian Motor Kota Bandung
2. *Locus of control* karyawan pada PT. Wicaksana Berlian Motor Kota Bandung
3. *Workstress* karyawan pada PT. Wicaksana Berlian Motor Kota Bandung
4. *Turnover intention* karyawan pada PT. Wicaksana Berlian Motor Kota Bandung
5. Besarnya pengaruh *workload* dan *locus of control* terhadap *workstress* di PT. Wicaksana Berlian Motor Kota Bandung secara simultan dan parsial.
6. Besarnya pengaruh *workstress* terhadap *turnover intention* di PT. Wicaksana Berlian Motor Kota Bandung.
7. Besarnya pengaruh *workload* dan *locus of control* terhadap *workstress* serta dampaknya pada *turnover intention* di PT. Wicaksana Berlian Motor Kota Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian dapat dilihat dari dua sisi yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Pembahasan mengenai kegunaan teoritis dan praktis dapat dilihat lebih rinci dibawah ini:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman khususnya mengenai pengaruh *workload* dan *locus of control* terhadap *workstress* serta dampaknya pada *turnover intention* karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Berdasarkan rumusan masalah dari penelitian yang dilakukan, diharapkan akan memberi kegunaan kepada berbagai pihak antara lain:

1. Bagi Penulis
 - a. Hasil ini diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan dalam memahami materi-materi manajemen sumber daya manusia khususnya hal hal yang berkaitan dengan *workload*, *locus of control*, *workstress* dan *turnover intention* karyawan.
 - b. Menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan dan kemampuan penulis dalam dunia kerja di masa yang akan datang
2. Bagi Perusahaan
 - a. Memberikan informasi sebagai bahan masukan untuk mengatasi masalah *workload*, *locus of control* dan *workstress* karyawan dalam mengurangi

terjadinya *turnover intention* pada PT. Wicaksana Berlian Motor Kota Bandung

- b. Sebagai bahan acuan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi di masa yang akan datang.
3. Bagi Pihak Lain
- a. Diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi para pembaca mengenai pengaruh *workload* dan *locus of control* terhadap *workstress* serta dampaknya pada *turnover intention* karyawan.
 - b. Sebagai sumber referensi atau sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian selanjutnya.