

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi milik pemerintah maupun swasta memegang peranan yang sangat penting. Semakin baik kinerja sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan semakin baik pula kinerja bagi perusahaan. Salah satu contoh organisasi milik pemerintah adalah BUMN atau Badan Usaha Milik Negara memiliki pengertian sebagai suatu badan usaha, dimana modalnya dimiliki oleh pemerintah yang berasal dari kekayaan Negara yang dipisahkan hal ini sesuai dengan UU tentang badan usaha milik negara no. 19 tahun 2003 Edison S.K (2020). Salah satu bentuk badan usaha milik negara adalah perum perhutani. Perum perhutani merupakan Badan Usaha Milik Negara berbentuk perusahaan umum (Perum) yang memiliki tugas dan wewenang untuk mengelola sumberdaya hutan negara di pulau Jawa dan Madura. Peran strategis perhutani adalah mendukung sistem kelestarian lingkungan, sistem sosial budaya dan sistem perekonomian masyarakat perhutanan. Permasalahan global perum Perhutani adalah sulit untuk mencapai target dalam perusahaan untuk memenuhi pendapatan, dikarenakan sekarang sudah banyak barang substitusi dari produk perhutani contohnya kayu yang sekarang sudah digantikan dengan baja ringan (Perhutani.com).

Secara umum tugas pegawai perhutani adalah mengolah sumber daya alam berupa hutan lindung. Seseorang yang bekerja pada perum perhutani sudah mengetahui resiko yang akan dihadapi dalam menjalankan pekerjaannya. Misalnya menjaga keamanan hutan, kelestarian hutan dan pemanfaatan sumber daya alam yang ada di dalamnya. Peran perusahaan dalam mensejahterakan dan memberikan rasa nyaman kepada karyawan diperlukan untuk menunjang pekerjaan setiap karyawannya. Seperti beban yang diberikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) dapat memberikan pengaruh yang besar bagi berjalannya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dan pelestarian alam. Oleh karena itu sumber daya manusia dengan kemampuan yang baik dalam mengatasi permasalahan dalam perusahaan diharapkan *turnover intention* akan berkurang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan perhutani kesatuan pemangkuan hutan Balapulang permasalahan yang sering muncul adalah sulit untuk mencapai target dalam perusahaan untuk memenuhi pendapatan. Hal ini yang dapat menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan karena ketidakjelasan masa depan karyawan pada perum perhutani KPH Balapulang. Menurut Mobley et.al (1978) dalam Halimah dkk. (2016) keinginan pindah kerja (*intention turnover*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Menurut Mobley et.al (1978) dalam Halimah dkk. (2016) keinginan

untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya turnover dalam sebuah perusahaan. Menurut Mobley (1978) et.al dalam Halimah dkk. (2016) Indikator pengukuran turnover intention terdiri atas: (1) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*): mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan, (2) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*): mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain, (3) Niat untuk keluar (*Intention to quit*): mencerminkan individu yang berniat untuk keluar.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, salah satunya adalah beban kerja. Beban kerja pada Perum Perhutani KPH balapulang berupa pencapaian target getah dan kayu perusahaan. Soleman (2011) dalam Irvianti dan Verina (2015) ada beberapa faktor yang mempengaruhi turnover intention, salah satunya adalah beban kerja. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Mengembangkan beban kerja dalam 2 skala penilaian, yaitu Faktor eksternal yang terbagi atas tugas-tugas yang diberikan, kompleksitas pekerjaan, lamanya waktu kerja dan istirahat. Faktor internal yang terbagi atas motivasi, persepsi, keinginan dan kepuasan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Riani dan Putra (2017) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kurniawati dkk. (2018), Fuhasari (2016), Irvianti dan Verina (2015) beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Pada penelitian selanjutnya yang akan di lakukan dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat untuk Keluar Karyawan Pada Perum Perhutani Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Balapulang” dilakukan untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap niat untuk keluar karyawan.

Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* selanjutnya yaitu job insecurity. Pada perum perhutani KPH balapulang karyawan merasa khawatir dengan masa depannya bekerja karena pendapatan perusahaan yang tidak stabil. Ketidakamanan kerja merupakan persepsi dan interpretasi dari masing-masing individu terhadap lingkungan kerja mereka, dimana persepsi dan interpretasi tersebut menjelaskan sikap dan perilaku karyawan itu sendiri yang akan mempengaruhi efektivitas suatu organisasi (Kekesi & Agymang, 2014) Adanya job insecurity yang dirasakan oleh sebagian karyawan menuntut perusahaan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan, salah satunya dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontrak dan kesepakatan, selain itu pemberian tunjangan dan insentif diharapkan mampu mengurangi job insecurity yang dirasakan oleh karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Sukmana dkk., (2015) job insecurity **tidak mempunyai pengaruh signifikan** terhadap *Turnover Intention*, Widyasari dkk., (2017), Mawei (2016) *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Pada penelitian selanjutnya yang akan di lakukan dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap

Niat untuk Keluar Karyawan Pada Perum Perhutani Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Balapulang” dilakukan untuk mengetahui apakah ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap niat untuk keluar karyawan.

Selain variabel beban kerja dan *job insecurity*, salah satunya adalah variabel kepuasan kerja. Mobley et al (1978) menjelaskan pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja. Kepuasan kerja karyawan akan terjadi apabila yang diharapkan terpenuhi, tetapi ketika harapan tidak terpenuhi akan memicu ketidakpuasan (Utama dkk., 2015). Pada penelitian yang dilakukan Setiawan dan Putra (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh **negatif signifikan** terhadap *Turnover Intention*, Agung dkk., (2013) terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan *Turnover Intention*, Ibrahim et.all (2016) *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, Ameen et.all (2019) *Job Satisfaction* **berpengaruh negatif** terhadap *Turnover Intention*, Hanafiah (2013) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Pada penelitian selanjutnya yang akan di lakukan dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat untuk Keluar Karyawan Pada Perum Perhutani Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH)

Balapulang” dilakukan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap niat untuk keluar karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan yang dilakukan oleh Mawei (2016) dengan hasil *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Pada penelitian ini menggantikan variabel komitmen organisasi dengan variabel beban kerja dikarenakan adanya fenomena di perum perhutani. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu kepala seksi perencanaan perhutani KPH Balapulang adalah beban kerja yang sering muncul adalah pencapaian target berupa produksi kayu yang harus dicapai, getah untuk memenuhi produksi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis mengambil judul “ **Pengaruh Beban Kerja, *Job Insecurity* dan Kepuasan terhadap *Turnover Intention* pada Perum Perhutani KPH Balapulang**” sebagai penelitian yang akan ditempuh.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Perum Perhutani KPH Balapulang?
2. Apakah *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Perum Perhutani KPH Balapulang?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Perum Perhutani KPH Balapulang?

C. Batasan Masalah

Mengingat terbatasnya waktu dan agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Variabel yang akan diteliti dibatasi pada variabel bebas (X) yaitu variabel Beban Kerja, *Job Insecurity* dan Kepuasan. Sedangkan variabel terikatnya (Y) adalah *Turnover Intention*.
2. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Perum Perum Perhutani KPH Balapulang
3. Penelitian dilakukan pada bulan Agustus-Januari tahun 2020/2021

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang diajukan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Perum Perhutani KPH Balapulang
2. Mengetahui pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Perum Perhutani KPH Balapulang
3. Mengetahui pengaruh Kepuasan terhadap *Turnover Intention* Perum Perhutani KPH Balapulang

E. Manfaat Praktis dan Teoritis

1. Manfaat praktis

a. Bagi Perum Perhutani KPH Balapulang?

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi yang bermanfaat bagi Perum Perhutani KPH Balapulang

b. Bagi Peneliti

Syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Purwokerto serta penelitian ini dapat menambah wawasan dalam berfikir secara kritis dan sistematis dalam kasus bidang SDM.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.