

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga di sebut sebagai personal. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi dalam organisasi. (Nawawi, 2011)

Sumber daya manusia adalah salah satu aset utama yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan. Maju dan mundurnya suatu perusahaan bisa dilihat dari sumber daya manusia yang ada. Jika perusahaan mampu mengolah, mengatur SDM secara yang efektif dan efisien dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai penentu eksistensi perusahaan tempatnya bernaung sehingga sudah sepantasnya perusahaan tidak lagi memandang sumber daya manusia sebagai sebuah beban, melainkan sebuah aset yang dimiliki perusahaan (Tariana & Wibawa, 2016). Salah satu permasalahan yang sering mengiringi pembahasan sumber daya manusia adalah perilaku *Turnover Intention* karyawan, mempertahankan karyawan merupakan

salah satu tantangan yang harus dihadapi perusahaan, untuk itu perlu manajemen karyawannya dengan baik (Pistariasih, 2022).

Industri makanan dan minuman selama ini menjadi andalan dalam memacu pertumbuhan sektor manufaktur dan ekonomi nasional. Di masa pandemi Covid-19, industri ini juga menjadi sektor strategis dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Guna mendorong industri ini agar perannya semakin meningkat didalam perekonomian nasional, salah satu upayanya adalah menjamin ketersediaan bahan baku. Langkah untuk menjaga keberlangsungan usaha ini diyakini akan mendorong produktivitas dan daya saing sektor tersebut. Dalam rangka menjamin ketersediaan bahan baku gula bagi industri makanan dan minuman diperlukan pengaturan produksi bagi industri gula yang memproduksi gula kristal rafinasi untuk industri ini dan untuk mendorong peningkatan produksi gula kristal putih untuk konsumsi. Kemenperin mencatat, produksi gula dalam negeri pada tahun 2015-2020 menurun dari 2,5 juta ton menjadi 2,1 juta ton. (www.kemenperin.go.id)

Kebutuhan gula kristal rafinasi (GKR) untuk industri makanan, minuman dan farmasi di dalam negeri pada tahun 2021 sebesar 3,116 juta ton GKR (setara dengan 3,315 juta ton raw sugar), dan pada akhir Desember 2020 telah diterbitkan persetujuan impornya sebesar 1,935 juta ton untuk kebutuhan semester I Tahun 2021. (www.kemenperin.go.id). Sementara itu, pabrik gula rafinasi fokus untuk memenuhi kebutuhan GKR untuk industri makanan dan minuman. Pabrik gula rafinasi

mengolah *raw sugar* menjadi gula kristal rafinasi agar dapat dimanfaatkan sebagai bahan baku atau bahan penolong bagi industri makanan dan minuman. Pengaturan ini diperlukan agar masing-masing industri fokus untuk memproduksi sesuai dengan bidang usahanya masing-masing. Pabrik gula rafinasi untuk memenuhi GKR industri ini dan pabrik gula basis tebu untuk memenuhi gula kristal putih untuk konsumsi dalam rangka swasembada gula. Guna mencukupi kebutuhan akan gula rafinasi tersebut didirikan gudang gula rafinasi yang salah satunya adalah CV Berkah Manis Sejahtera.

CV Berkah Manis Sejahtera merupakan badan usaha yang bergerak dibidang suplai gula dimana mendistribusi gula rafinasi kepada pihak PT Indofood Sukses Makmur Tbk untuk kemudian diolah menjadi bahan jadi yang siap di konsumsi atau digunakan. CV Berkah Manis Sejahtera berlokasi di Bumisari, Kecamatan Bojongsari, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah. Karyawan CV Berkah Manis Sejahtera berjumlah 110 orang, yang mana masing-masing karyawan tersebut mempunyai motif atau latar belakang yang berbeda-beda dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. CV Berkah Manis Sejahtera berdiri pada tahun 2001 yang berawal dari toko sembako ini kemudian seiring berjalannya waktu merambah ke bidang supplier gula untuk PT Indofood Sukses Makmur Tbk pada tahun 2019.

Salah satu indikasi terdapat masalah pada perusahaan adalah adanya angka *turnover* yang tinggi, *turnover intention* merupakan

keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan baik secara sukarela maupun tidak. Menurut Harmoto (2002:2) bahwa *Turnover intention* adalah kadar intensitas suatu keinginan untuk keluar dari perusahaan. Banyak alasan yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Terjadinya *turnover intention* selalu ditandai berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan. Beberapa tanda atau indikasi juga terjadi di CV Berkah Manis Sejahtera antara lain kepuasan kerja yang rendah, ketidaknyamanan di tempat kerja, beban kerja yang banyak, rendahnya tingkat promosi, hingga usia yang masih muda.

Menurut Luthans (2006) dalam (Fitriani, 2020) dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari anggapan karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka mampu memberikan hal-hal yang dianggap penting. Artinya, perasaan puas yang dirasakan oleh masing-masing individu akan berbeda satu sama lain, tergantung ekspektasi dan harapan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan apakah sudah sesuai dengan harapannya atau belum. Ini memang sangat tergantung dari masing-masing karyawan. Namun dalam perusahaan biasanya ada target atau capaian yang harus diperoleh sehingga bisa kita ukur dari hasil capaian tersebut. Meskipun itu tidak menjamin apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak.

Menurut Robbins dkk (2015) dalam sidik (2022) kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang karyawan terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan kerja. Kepuasan kerja karyawan pada dasarnya sangat individualis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Pada CV Berkah Manis Sejahtera diantaranya usia yang masih muda dan kepuasan kerja yang rendah dan juga gaji yang dianggap belum cukup untuk memenuhi biaya kebutuhan hidup, sehingga beberapa karyawan memilih untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan di luar kota yang dianggap lebih baik. (hasil wawancara pribadi dengan *staff*: 10 Maret 2022, CV Berkah Manis Sejahtera).

Menurut (Baron, 2007) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Dalam penelitian terdahulu menurut Abidin dan Laily (2019) kepuasan kerja mempunyai tingkat signifikansi terhadap *Turnover Intention*. Hal ini di dukung oleh penelitian yang di lakukan oleh Fitriantini, Agusdin, Nurmayanti (2020), Cahya, Febriana, Purnomo, Erasdio (2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan menurut Karomah (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

Job insecurity adalah rasa ketidakberdayaan dalam mempertahankan keberlanjutan dalam bekerja, dikarenakan kondisi dan

situasi di perusahaan yang sedang mengalami masalah baik secara internal maupun eksternal. Dalam pengertian yang lain bahwa *Job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian jalannya perusahaan dan kurangnya antisipasi pengawasan dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan. Karyawan mengalami rasa tidak aman dalam bekerja (*job insecurity*) yang makin tinggi karena ketidakstabilan dan ketidakjelasan terhadap status kepegawaian mereka serta pendapatan yang diperoleh tidak bisa diramalkan baik buruknya. Sehingga mengakibatkan tingginya intensitas karyawan untuk pindah kerja (*turnover*).

Selain itu menurut Hanafiah dalam Siti Solehah dan Sri Langgeng Ratnasari (2019) keinginan pindah kerja atau keluar pekerjaan bisa karena faktor usia, lama kerja. Dari penjelasan definisi diatas, kondisi seperti tersebut juga terjadi pada CV Berkah Manis Sejahtera, dimana muncul keinginan karyawan untuk pindah kerja dikarenakan karyawan menganggap pihak manajemennya memperlakukan kurang adil. Karyawan lama merasa tidak nyaman jika ada karyawan baru karena dianggap mengancam posisi kerjanya. (hasil wawancara pribadi dengan *staff* : 10 Maret 2022, CV Berkah Manis Sejahtera). Menurut Mulia dan Supartha (2018) menemukan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan karyawan maka semakin rendah pula. Hal ini di dukung oleh penelitian Indarwati dan Harsono

(2022), Januartha dan Adnyani (2019) yang menyatakan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan penelitian menurut Nassrulloh, Ambarwati dan Mursidi (2018) menyatakan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo dalam Aditya, 2021). Sedangkan menurut Rolos (2018) dalam Aditya (2021), beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada. Jam kerja pada CV Berkah Manis Sejahtera yaitu 8 jam kerja perhari. Jika jumlah pasokan gula yang datang melebihi batas harian maka 8 jam kerja dirasa kurang untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga ada penambahan jam kerja (lembur), akan tetapi tidak ada upah tambahan untuk jam lembur tersebut. (hasil wawancara pribadi dengan karyawan : 10 Maret 2022, CV Berkah Manis Sejahtera).

Dalam penelitian terdahulu menurut Fitriani (2020) terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*. Artinya apabila beban kerja yang dirasakan karyawan berat maka *turnover intention* karyawan akan semakin meningkat begitu pula sebaliknya. Hal ini di dukung oleh penelitian yang di lakukan oleh Solehah dan Ratnasari (2019), Pratiwi dan Azizah (2019), sedangkan

penelitian Bogar, Sofia dan Rumawas (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Karomah (2020) tentang pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada pegawai kontrak sekolah x. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pegawai kontrak sekolah x.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menambahkan variabel independen beban kerja yang dilakukan oleh Fitriani (2020). Perbedaan berikutnya dengan penelitian terdahulu adalah objek penelitian pada penelitian sebelumnya dilakukan di pegawai kontrak sekolah X Yogyakarta sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada karyawan CV Berkah Manis Sejahtera.

Oleh karena itu berdasarkan pada beberapa hasil penelitian terdahulu, penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Job Insecurity, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di CV Berkah Manis Sejahtera”**

B. Perumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang di atas, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepuasan Kerja, *Job Insecurity*, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Berkah Manis Sejahtera?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Berkah Manis Sejahtera?
3. Apakah *Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Berkah Manis Sejahtera?
4. Apakah Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Berkah Manis Sejahtera?

C. Pembahasan Masalah

Agar permasalahan yang akan diteliti lebih fokus pada tujuan penelitian maka, peneliti melakukan pembatasan masalah Sebagai berikut:

1. Variabel penelitian terdiri dari Kepuasan Kerja (X1), *Job Insecurity* (X2), Beban Kerja (X3) sebagai variabel independen dan *Turnover Intention* (Y) sebagai variabel dependen
2. Subjek penelitian ini adalah karyawan pada CV Berkah Manis Sejahtera
3. Penelitian ini akan dilakukan pada bulan April 2022 - Juni 2022.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasar rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara simultan Kepuasan Kerja, *Job Insecurity*, dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Berkah Manis Sejahtera
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh negatif Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Berkah Manis Sejahtera.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh positif *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Berkah Manis Sejahtera.
- d. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh positif Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Berkah Manis Sejahtera.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Praktisi

Penelitian ini dapat memberikan manfaat dan bahan evaluasi dalam permasalahan mengenai Kepuasan Kerja, *Job Insecurity* dan Beban Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan. Khususnya bagi yang mendalami manajemen sumber daya manusia agar dapat mengatasi permasalahan yang ada.

- b. Bagi pimpinan CV Berkah Manis Sejahtera

Penelitian ini diharapkan akan memberikan data informasi secara ilmiah kepada CV Berkah Manis Sejahtera, tentang Kepuasan Kerja, *Job Insecurity* dan Beban Kerja terhadap

Turnover Intention, sehingga pimpinan sejak dini dapat mempertahankan karyawan dengan memperhatikan beban dan kepuasan karyawan.

c. Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk bahan evaluasi bagi para karyawan, sehingga dapat menjadi lebih baik kedepannya.

d. Bagi peneliti

Manfaat bagi peneliti yaitu dapat mengubah pengetahuan mengenai pengaruh Kepuasan Kerja, *Job Insecurity* dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* dan sebagai syarat lulus Sarjana Manajemen S-1 dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

e. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai Kepuasan Kerja, *Job Insecurity* dan Beban Kerja serta *Turnover Intention*.