

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dengan pengelolaan sumber daya manusia. Tenaga kerja merupakan potensi manusiawi penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Sumber daya manusia adalah salah satu aset utama yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan Nawawi (2016:259) dalam Saputra (2020). Maju dan mundurnya suatu perusahaan bisa dilihat dari sumber daya manusia yang ada. Jika perusahaan mampu mengolah, mengatur Sumber Daya Manusia (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 (Syarief, 2022). 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).

Fenomena yang sering muncul dalam dunia kerja saat ini adalah adanya faktor ketidakpuasan pada tempat kerja sehingga menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar. Hilangnya motivasi dalam bekerja dan tidak mau

berusaha dengan kesungguhan hatinya merupakan dasar dari keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Banyak manajemen perusahaan di Indonesia yang masih menggunakan sistem karyawan kontrak oleh karena itu posisi permintaan karyawan di Indonesia relatif rendah, sehingga bagi karyawan mendapatkan pekerjaan sementara dalam kontrak kerja sudah dianggap masih lebih baik dari pada menganggur.

Karyawan kurang memahami atau kurang peduli dengan berbagai persyaratan yang tercantum dalam kesepakatan kerja dengan perusahaan meskipun sering dianggap dapat merugikan pihak karyawan. Hal ini merupakan salah satu faktor yang dapat mengakibatkan semakin meningkatnya Ketidakamanan Kerja yang dialami karyawan. Karyawan mengalami rasa tidak aman dalam hal ini kondisi pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir, dan pusat pengendalian yang semakin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status pekerjaan mereka yang hanya sebagai karyawan kontrak, sehingga dapat memicu tingginya angka *Turnover Intention* (keinginan keluar) karyawan yang terjadi di suatu perusahaan.

PT. Mitra Cimalati Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kayu barecore untuk di ekspor ke luar negeri khususnya Cina dan Taiwan. Perusahaan ini berlokasi di Dusun Cimalati RT 03 RW 5 Desa Madusari Kecamatan Wanareja Kabupaten Cilacap Jawa Tengah. Bahan baku yang digunakan PT. Mitra Cimalati Indonesia diambil dari daerah Jawa Indonesia. Sedangkan pemasarannya dilakukan dengan cara ekspor ke China dan Taiwan dengan cara didistribusikan langsung ke pasar China dan

Taiwan. Produk kayu lapis merupakan salah satu kebutuhan bagi masyarakat misalnya untuk pembangunan perumahan serta bahan baku pembuatan kerangka beton, kayu lapis juga bahan baku pembuatan dekorasi.

Ketidakamanan Kerja 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 lain Ketidakamanan Kerja merupakan konsep dari ketidakpastian jalannya perusahaan dan kurangnya antisipasi pengawasan dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan perusahaan. Karyawan mengalami rasa tidak aman dalam bekerja yang semakin tinggi dikarenakan tidak stabilnya perusahaan dan tidak jelasnya status kepegawaian karyawan sehingga mengakibatkan tingginya intensitas karyawan untuk berpindah kerja.

Menurut Hanafian (2010) dalam Lestari (2018) mengatakan bahwa keinginan pindah kerja dapat terjadi dikarenakan beberapa hal contohnya adalah faktor usia dan lama kerja. Kondisi ketidakamanan ini juga terjadi pada karyawan PT Mitra Cimalati Indonesia dimana muncul keinginan karyawan untuk pindah kerja dikarenakan adanya ketidakjelasan mengenai masa depan perusahaan dikarenakan kasus pandemi COVID-19. Selain itu dikarenakan adanya karyawan baru yang masuk, karyawan lama merasa tidak aman karena merasa terancam jabatannya dikarenakan masuknya sumber daya manusia baru yang dianggap mengancam posisi kerja (Hasil wawancara dengan direksi: 16 November 2022, PT Mitra Cimalati Indonesia).

Menurut Alfianda & Dwiatmadja (2022) menjelaskan bahwa Ketidakamanan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2018), dan Karomah (2020) yang mengatakan bahwa Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Namun menurut penelitian yang dilakukan oleh Heryanda (2019) mengatakan bahwa Ketidakamanan Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Selain itu menurut penelitian yang dilakukan oleh Azizah (2022) mengatakan bahwa Ketidakamanan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Beban kerja adalah segala sesuatu bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. PT Mitra Cimalati Indonesia memiliki regulasi jam kerja dimana waktu kerja perhari ialah 7 jam. Jika permintaan konsumen meningkat sehingga menyebabkan produksi naik maka akan dilakukan long-shift dimana jam kerja karyawan akan bertambah 2 jam sehingga menjadi 9 jam namun bersifat temporer. Selain itu dari penambahan jam kerja tersebut karyawan juga akan mendapatkan kompensasi (Hasil wawancara dengan direksi: 16 November 2022, PT Mitra Cimalati Indonesia).

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zeytinoğlu et al. (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap *Turnover Intention*. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Solehah (2019), Lestari (2018), dan Azizah (2022). Namun menurut penelitian yang dilakukan oleh Dwinijanti et al. (2020) dan Wibowo et al.

(2021) mengatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Menurut Luthans (2006) dalam (Fitriani, 2021) 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 berkaitan dengan perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja juga tergantung dari masing-masing karyawan. Namun dalam perusahaan biasanya ada target atau capaian yang harus diperoleh sehingga bisa kita ukur dari hasil capaian tersebut.

Pada PT Mitra Cimalati Indonesia Kepuasan Kerja karyawan umumnya diukur melalui tingkat upah yang dianggap belum cukup dalam memenuhi biaya hidup, sehingga beberapa karyawan memilih untuk mencari pekerjaan baru yang dianggap lebih baik. Selain itu dikarenakan masyarakat mayoritas merupakan masyarakat agraris, Kepuasan Kerja juga diukur melalui ada tidaknya karyawan yang memiliki ladang. Terkadang ada beberapa karyawan yang memilih untuk puas dengan hasil panen dari ladangnya sehingga memilih untuk mengolah ladang sendiri (Hasil wawancara dengan direksi perusahaan : 16 November 2022, PT Mitra Cimalati Indonesia).

Menurut Robins & Judge (2016:260) mendefinisikan bahwa Kepuasan Kerja adalah sikap positif atau negatif yang dimiliki seseorang terhadap

pekerjaannya. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azizah (2022) bahwa Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan tingkat *Turnover Intention*. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh Riana et al. (2017), Heryanda (2019), Dwinijanti et al. (2020), dan Wiguna (2018) yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* yang menandakan bahwa semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja seorang karyawan maka keinginan karyawan tersebut untuk berpindah akan semakin kecil. Sedangkan dalam penelitiannya Alfianda (2022) mengatakan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Alfianda (2022), dengan hasil Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Selanjutnya, sesuai dengan permasalahan yang ada, maka variabel beban kerja ditambahkan sebagai variabel bebas. Serta mengganti objek penelitian menjadi PT Mitra Cimalati Indonesia. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Beban kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Mitra Cimalati Indonesia”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Mitra Cimalati Indonesia?

2. Apakah Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Mitra Cimalati Indonesia?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Mitra Cimalati Indonesia?

C. Pembatasan Masalah

Agar permasalahan yang akan diteliti lebih terfokus maka perlu diadakan pembatasan masalah dalam penelitian. Peneliti melakukan pembatasan masalah sebagai berikut::

1. Variabel penelitian terdiri dari Ketidakamanan Kerja, Beban kerja, Kepuasan Kerja sebagai variabel independen dan *Turnover Intention* sebagai variabel dependen.
2. Penelitian ini akan dilakukan pada bulan September 2022 – Januari 2023

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan dan manfaat penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk menganalisis pengaruh positif Ketidakamanan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Mitra Cimalati Indonesia.
 - b. Untuk menganalisis pengaruh positif Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Mitra Cimalati Indonesia.
 - c. Untuk menganalisis pengaruh negatif Kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Mitra Cimalati Indonesia.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan pemikiran bagi Ketidakamanan Kerja, Beban kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada perusahaan Mitra Cimalati Indonesia.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1) Pimpinan PT. Mitra Cimalati Indonesia Indonesia

Penelitian ini diharapkan akan memberikan data informasi secara ilmiah kepada PT Mitra Cimalati Indonesia tentang Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja dan Beban kerja terhadap *Turnover Intention*, sehingga pimpinan sejak dini dapat mempertahankan karyawan dengan memperhatikan beban dan kepuasan karyawan.

2) Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung penelitian selanjutnya dalam melaksanakan penelitian yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja dan Beban kerja terhadap *Turnover Intention*.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi bagi siapapun yang akan melakukan penelitian yang serupa atau melakukan kelanjutan dari penelitian ini, sehingga menjadi tolak ukur bagi peneliti selanjutnya.

