

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kondisi industri di Indonesia saat ini berkembang pesat sehingga diperlukan strategi yang matang dari perusahaan agar tetap dapat bersaing. Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya. Dalam organisasi sumber daya manusia adalah sumber yang penting selain sumber daya alam dan sumber daya ekonomi (Kurniawan et.al. 2016). Manusia merupakan salah satu unsur yang penting di dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. (Irvianti dan Verina, 2015). Namun mengelola sumber daya manusia juga bukan merupakan hal yang mudah bagi perusahaan karena hampir setiap individu memiliki karakteristik dan jalan pikirnya masing-masing

Salah satu industri yang berkembang di Indonesia adalah industri konsumsi yang merupakan kebutuhan pokok. Sehingga tingkat permintaan konsumen akan cukup tinggi. Produk hasil olahan susu merupakan salah satu sub sektor dari industri konsumsi yang ada di Indonesia.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik tingkat produksi susu di Indonesia hanya 996.442 ton, sedangkan tingkat kebutuhan susu nasional mencapai 4.332,88 ribu ton. Berdasarkan data tersebut, sektor industri pengolahan susu di Indonesia belum mampu memenuhi tingkat kebutuhan konsumen di Indonesia. Sehingga diperlukan pengembangan pada sektor industri agar dapat memenuhi kebutuhan karena peluang permintaan yang dibutuhkan masyarakat masih sangat tinggi. Dalam era globalisasi ini, persaingan antar perusahaan sangatlah ketat baik perusahaan besar maupun industri kecil. Salah satu cara untuk memenangkan persaingan tersebut, adalah melalui peningkatan produktivitas kerja secara optimal. (Soleman, 2011)

Untuk itu salah satu yang perlu diperhatikan perusahaan agar dapat terus berkembang adalah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya. Sehingga ini akan menjadi tantangan bagi perusahaan untuk dapat mengelola setiap sumber daya manusia yang dimilikinya karena SDM adalah faktor utama perusahaan dan mempunyai peranan penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. (Nurfauzan dan Halihah, 2017). Apabila perusahaan tidak dapat mengelola karyawannya dengan baik, ini akan menjadi masalah bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi segala sektor yang ada didalam perusahaan. Salah satu akibat apabila perusahaan tidak dapat mengelola karyawannya dengan baik adalah tingginya tingkat karyawan yang menundurkan diri dari perusahaan. (Ihsan et.al. 2018)

*Turnover intention* atau keinginan keluar adalah keinginan dari karyawan untuk berpindah organisasi ke organisasi lain untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik

dari sebelumnya (Kurniawan et al. 2016). Menurut Mujiati dan Dewi (2016) dampak dari *turnover intention* bagi perusahaan bisa berakibat sangat negatif bagi perusahaan, seperti ketidak stabilan dan ketidak pastian terhadap kondisi tenaga kerja yang dapat menghancurkan perusahaan secara langsung ataupun tidak langsung.

Untuk mendapatkan gambaran kondisi *turnover intention* pada karyawan, maka peneliti melakukan pra riset dengan menyebarkan kuisisioner pada karyawan industri pengolahan susu didaerah Jl. Raya Bogor, Jakarta Timur. Terdapat tiga perusahaan yang terdapat didaerah tersebut yaitu PT Indolakto, PT Nutricia Indonesia Sejahtera, PT Frisian Flag Indonesia. Peneliti memilih perusahaan tersebut dikarenakan industri pengolahan susu di Indonesia merupakan industri yang cukup berkembang berdasarkan data dari BPS sebelumnya, serta perusahaan tersebut merupakan perusahaan-perusahaan pengolahan susu yang cukup terkemuka di Indonesia. Peneliti menyebarkan kuisisioner pra riset pada sebagian karyawan perusahaan tersebut untuk melihat gambaran umum kondisi *turnover intention* pada karyawan.

Pra riset ini dilakukan terhadap 30 karyawan dari perusahaan pengolahan susu tersebut. Dengan gambaran umum responden terdiri dari 16 orang wanita dan 14 orang pria. 22 responden berumur antara 20-27 tahun, 5 responden berumur 28-35 tahun, dan 3 responden berumur diatas 36 tahun. Serta 22 responden merupakan karyawan kontrak dan 8 orang merupakan karyawan tetap. Berikut hasil dari kuisisioner pra riset :

**Tabel 1.1 Data Kuisioner Pra Riset *Turnover intention***

<i>Turnover intention</i>		Ya	Tidak
1	Saya sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya	33% (10 orang)	67% (20 orang)
2	Saya merasa tidak puas dengan posisi pekerjaan saya saat ini	87% (26 orang)	13% (4 orang)
3	Saya menginginkan pekerjaan yang lebih baik	77% (23 orang)	23% (7 orang)

Berdasarkan pra riset tersebut terlihat tingkat *turnover intention* yang terjadi cukup tinggi. Hal ini akan berakibat buruk bagi perusahaan karena akan menimbulkan banyak kerugian bagi perusahaan seperti meningkatnya biaya potential dan biaya pelatihan yang telah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang dikorbankan, dan biaya rekrutmen kembali (Santoni dan Harahap, 2018). Tentu ini akan menjadi kerugian dan dampak negatif bagi perusahaan apabila terjadi *turnover* maka akan menyebabkan diperlukannya biaya tambahan dan hilangnya nilai investasi yang telah diberikan kepada karyawan. Sehingga perusahaan sebaiknya mengetahui penyebab terjadinya *turnover intention* pada karyawannya.

Untuk mengetahui penyebab terjadinya *turnover intention*, maka peneliti juga melakukan pra riset pada sample yang sama. Berikut hasil pra riset untuk mengetahui penyebab terjadinya *turnover intention* :

No	Menurut anda apakah yang mempengaruhi keinginan anda untuk keluar dari perusahaan	Jumlah
1	Budaya Kerja	10% (3 orang)
2	Beban Kerja	50% (15 orang)
3	Iklim Organisasi	17% (5 orang)
4	Ketidak Amanan Kerja dan Keberlanjutan Pekerjaan	63% (19 orang)
5	Motivasi Diri	33% (10 orang)

6	Lainnya	40% (12 orang)
---	---------	----------------

**Tabel 1.2 Data Kuisisioner Pra Riset Penyebab *Turnover intention***

Berdasarkan hasil kuisisioner tersebut terlihat jika penyebab terbesar karyawan ingin keluar dari perusahaan adalah ketidak amanan kerja dan keberlangsungan pekerjaan yang mengindikasikan tingginya tingkat *job insecurity* dari karyawan. Kemudian penyebab terbanyak berikutnya adalah beban kerja.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* dari karyawan diantaranya adalah *job insecurity* dan beban kerja. Berdasarkan penelitian dari Solehah dan Ratnasari (2019) *job insecurity* dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

*Job insecurity* adalah kondisi perasaan karyawan dimana merasa tidak mampu mempertahankan keberadaannya ditempat kerja dalam situasi yang mengancam (Edwin dan Muhammad, 2019). *Job insecurity* dapat menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan *turnover intention* dari karyawan, karena apabila karyawan merasa tidak dapat mempertahankan pekerjaannya maka karyawan akan cenderung untuk mencari pekerjaan yang lain (Nurfauzan dan Halihah, 2017). Berdasarkan penelitian dari Kurniawan et al. (2016) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh

positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan besar pengaruh 21,2%. Ismail (2015) juga berkesimpulan jika *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Sedangkan beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang dialokasikan atau ditugaskan kepada karyawan untuk dikerjakan (Qureshi et al. 2013). Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan dampak buruk pada karyawan seperti kelelahan fisik dan psikologis berupa pusing, gangguan pencernaan dan emosi yang berlebihan. Namun akan berbanding terbalik bila beban pekerjaan yang diberikan terlalu sedikit, sehingga akan menimbulkan dampak buruk pada karyawan berupa kebosanan yang mengakibatkan kurangnya perhatian terhadap pekerjaan sehingga akan membahayakan pekerjaan itu sendiri. Apabila itu terjadi beban kerja akan dapat meningkatkan dari *turnover intention* karyawan pada perusahaan. (Fitriantini et al. 2020). Berdasarkan penelitian dari Irvianti dan Verina (2015) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Serta hasil penelitian dari Udriyah dan Riyadi (2018) yaitu beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian dari Riani dan Putra (2017) juga menyimpulkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil dari kuisioner tersebut peneliti melihat jika *turnover intention*, *job insecurity*, dan beban kerja pada perusahaan-perusahaan tersebut terdapat masalah yang perlu diteliti lebih dalam lagi. Sehingga berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian terkait pengaruh *job*

*insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada industri pengolahan susu di Jl. Raya Bogor, Jakarta Timur.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti jelaskan tersebut, maka peneliti memfokuskan perumusan masalah pada penelitian ini kedalam beberapa point sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi dari *job insecurity*, beban kerja dan *turnover intention* pada karyawan industri pengolahan susu di Jl. Raya Bogor, Jakarta Timur?
2. Apakah *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan industri pengolahan susu di Jl. Raya Bogor, Jakarta Timur?
3. Apakah beban kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan industri pengolahan susu di Jl. Raya Bogor, Jakarta Timur?
4. Apakah *job insecurity* dan beban kerja dapat memprediksi *turnover intention* pada karyawan industri pengolahan susu di Jl. Raya Bogor, Jakarta Timur?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang disebutkan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan penelitian yang dapat dengan jelas menjawab permasalahan-permasalahan tersebut, yaitu :

1. Untuk mengetahui deskripsi dari *job insecurity*, beban kerja dan *turnover intention* pada karyawan industri pengolahan susu di Jl. Raya Bogor, Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan industri pengolahan susu di Jl. Raya Bogor, Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja terhadap *turnover intention* pada industri pengolahan susu di Jl. Raya Bogor, Jakarta Timur.
4. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada industri pengolahan susu di Jl. Raya Bogor, Jakarta Timur.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan peneliti dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti  
Memberikan pengetahuan dan pengalaman terkait penelitian yang berkaitan dengan masalah *turnover intention* karyawan yang berdasarkan variabel *job insecurity* dan beban kerja, serta memberikan jawaban kepada peneliti terhadap masalah-masalah tersebut.
2. Bagi perkembangan ilmu dan pengetahuan  
Dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian terkait pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention*.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya Fakultas Ekonomi pada konsentrasi Manajemen SDM

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi pembelajaran dan wawasan terkait *job insecurity*, beban kerja dan *turnover intention*.