

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis yang semakin pesat, menuntut para pengusaha untuk dapat berkompetisi dan berusaha agar tetap bertahan dari segala jenis persaingan dan perubahan yang akan terjadi. Suatu perusahaan didirikan dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, yang pada umumnya adalah bertahan hidup, berkembang, dan menghasilkan laba. Dalam kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan sumber daya manusia sebagai faktor penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia adalah pihak yang menggerakkan, mengolah, dan mengelola faktor-faktor produksi yang dimiliki oleh perusahaan (Lompoliu, dkk. 2020).

Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Untuk itu organisasi perusahaan sangatlah memerlukan sumber daya manusia yang terampil, berkarakter yang baik, memiliki wawasan luas dan mampu berkerja dengan teman sekerja dan dengan atasan guna menjalankan fungsi yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya untuk diarahkan menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan dan menjadi pelaksana bagi kelangsungan perusahaan secara terus menerus. Maka berhasil atau tidaknya suatu organisasi perusahaan dalam mewujudkan tujuannya sangatlah bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya (Lumunon, dkk. 2019).

Objek yang akan dibahas lebih lanjut untuk penelitian ini adalah PT. ABC sebagai salah satu perusahaan manufaktur di Kabupaten Kendal yang merupakan perusahaan gas industri pertama di Indonesia. Bisnis utama PT. ABC adalah memasok gas industri seperti gas udara (oksigen, nitrogen dan argon), gas sintetis, bahan bakar gas, gas langka, gas sterilisasi, gas pendingin, dan gas elektronik. PT. ABC juga memasok gas campuran, khusus, dan medis beserta perlengkapan peralatan dan jasa instalasi. Peran PT. ABC sebagai produsen gas industri yang terbesar di Indonesia, baik produk yang berbentuk gas perusahaan maupun yang berbentuk jasa layanan gas telah banyak digunakan untuk mendukung berbagai operasional industri lainnya seperti petrokimia, metalurgi, elektronik, minyak dan gas bumi, otomotif, konstruksi, kesehatan, dan yang lainnya. Selama beberapa tahun, produk dari merk PT. ABC telah banyak dikenal luas sebagai perusahaan gas industri yang terkemuka di Indonesia.

Untuk menjalankan kegiatan operasional dengan baik, penting bagi PT. ABC di Kabupaten Kendal untuk lebih memperhatikan sumber daya manusia agar tidak terjadi *turnover* yang tinggi. *Turnover* atau pergantian karyawan merupakan bentuk dari *turnover intention* yang memberi dampak pada perusahaan. Salah satu ukuran yang mengindikasikan adanya masalah yang terjadi di perusahaan dapat dilihat melalui tingkat *turnover* yang tinggi. *Turnover intention* sebagai suatu kondisi pada tenaga kerja yang memiliki niat atau kecenderungan secara sadar mendapatkan alternatif di organisasi yang berbeda dengan cara mencari pekerjaan lain. *Turnover intention* mengarah pada perkiraan kemungkinan individu bahwa individu akan keluar dari organisasi berdasarkan beberapa pertimbangan dimasa

depan. Beberapa pertimbangan yang dimaksudkan adalah hal-hal yang diinginkan setiap sumber daya manusia untuk mencari sesuatu yang lebih baik dari yang sebelumnya (Fitriantini, dkk. 2020).

Saat ini, permasalahan meningkatnya tingkat *turnover intention* sudah dijadikan masalah krusial bagi mayoritas perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kemampuan dan kualitas untuk mengganti karyawan yang *resign* dari perusahaan, sehingga akan menambah waktu dan biaya baru dalam mendapatkan karyawan baru. Sumber daya manusia menjadi aset / modal penting dalam efektivitas organisasi dalam pengembangan sistem dan usaha berinovasi pada produk sehingga dapat tetap ada nilai-nilai keuntungan berkompetisi dibanding dengan kompetitor lain (Nasution, 2017).

Tabel 1.1
Informasi Karyawan PT. ABC di Kabupaten Kendal Tahun 2021

Status	Jumlah Karyawan	Masa Kerja		<i>Turnover</i>	
		< 3 Tahun	> 3 Tahun		
Kontrak	14	3	11	2019	11
<i>Outsourcing</i>	17	2	15	2020	9
Tetap	60			2021	5
Total	91			Total	25

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2021

Tingkat *turnover intention* dapat dikatakan sangat rendah ditengah kondisi yang sulit karena adanya pandemi COVID – 19. Data yang didapatkan menyatakan bahwa sebanyak 34,06% dari total karyawan masih berstatus kontrak dan *outsourcing* dengan masa kerja yang lebih dari 3 tahun. Selain itu, data *turnover* untuk tahun 2019 sebanyak 11, tahun 2020 sebanyak 9, dan tahun 2021 sebanyak 5

orang karyawan selama bulan Januari – September 2021 dinyatakan telah keluar dari perusahaan atau tidak dapat melanjutkan pekerjaan karena alasan tertentu. Untuk diketahui bahwa selama 3 (tiga) bulan terakhir perusahaan selalu memiliki banyak permintaan untuk pekerjaan proyek yang bersifat eksternal sehingga adanya pengurangan tersebut dapat berpotensi mendorong karyawan lain untuk keluar dari perusahaan sebagai akibat dari semakin tinggi beban, ketidakamanan dalam pekerjaan, dan kompensasi yang tidak sesuai jadwal.

Beban kerja sebagai terlalu banyaknya melakukan pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Persepsi terhadap beban kerja antar karyawan biasanya berbeda sehingga persepsi berperan dalam beban kerja setiap karyawan. Tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi mendorong karyawan untuk *resign* dari lingkungan tersebut, keadaan ini membuat karyawan tidak setia pada perusahaan yang mengakibatkan peningkatan *turnover intention*. Tingginya pembebanan kerja berdampak pada semakin tinggi tingkat intensitas perputaran tenaga kerja. Beban kerja mengacu pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam sebuah organisasi sehingga semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka niat karyawan untuk meninggalkan organisasi akan semakin meningkat (Fitriantini, dkk. 2020)

Untuk beban pekerjaan yang ada di PT. ABC di Kabupaten Kendal dibagi menjadi 3 jenis pekerjaan yaitu pekerjaan internal, instalasi gas medis, dan industri lain. Pekerjaan internal merupakan pekerjaan yang berkaitan dengan operasional internal perusahaan seperti pemeliharaan dan perbaikan mesin atau kendaraan, sedangkan untuk pekerjaan instalasi gas medis dan industri lain (termasuk

manufaktur, barang konsumsi, dan perusahaan grup) merupakan pekerjaan yang bersifat eksternal berkaitan dengan pemeliharaan dan perbaikan aset tangki yang disewakan serta proyek pengerjaan seperti pembuatan ruang pada rumah sakit atau pekerjaan mutasi tangki (pemasangan, pencabutan, dan penggantian kapasitas). Berdasarkan data yang didapatkan PT. ABC di Kabupaten Kendal mengenai jumlah item pekerjaan dan jenis pekerjaan selama 3 bulan terakhir dari bulan September sampai dengan November 2021, berikut rincian data yang dapat disajikan :

Tabel 1.2
Informasi Pekerjaan PT. ABC di Kabupaten Kendal Tahun 2021

Bulan	Pekerjaan (Jumlah)	Lokasi Pekerjaan		
		Internal	Eksternal	
			Instalasi Gas Medis	Industri Lain
September	82	58	7	17
Oktober	91	65	12	14
November	105	71	13	21

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2021

Berdasarkan data tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa terjadi peningkatan jumlah item pekerjaan selama 3 bulan terakhir (September – November) untuk pekerjaan internal dan instalasi gas medis, sedangkan untuk pekerjaan industri lain mengalami fluktuatif. Hal itu mengindikasikan bahwa semakin banyak beban kerja yang dialami karyawan dengan perijinan lembur yang semakin sulit dan status karyawan yang masih dalam kontrak atau *outsourcing* akan mendorong karyawan untuk meningkatkan peluang karyawan mencari pekerjaan yang baru.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Fitriani dan Yusiana (2020) memberikan hasil bahwa beban kerja secara signifikan berpengaruh positif pada *turnover intention* di PT. Sumber Inti Pangan Kuningan. Penelitian tersebut

didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Purwati dan Maricy (2021) memberikan hasil bahwa beban kerja secara signifikan berpengaruh positif pada *turnover intention* di PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Udriyah, dkk. (2018) memberikan hasil bahwa beban kerja secara signifikan berpengaruh positif pada *turnover intention* di PT Binabusana Internusa Semarang.

Job insecurity adalah ketidakmampuan bertahan dalam kesinambungan yang diharapkan pada kondisi kerja yang tidak aman. *Job insecurity* dikonsepsikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan. Kondisi ini terjadi karena semakin banyak jumlah pekerjaan dengan status kontrak maupun *outsourcing* yang banyak diterapkan di perusahaan. Semakin banyak pekerjaan dengan rentang waktu sementara atau tidak permanen, menyebabkan banyak karyawan merasa sedang mengalami *job insecurity*. Karyawan yang sudah merasa tenang tentunya akan berdampak pada risiko karyawan untuk keluar dari perusahaan semakin kecil. *Job insecurity* yang tinggi memiliki kecenderungan dalam meningkatkan keinginan karyawan untuk *resign* dari perusahaan (Setiawan dan Putra, 2016).

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa semakin banyak jumlah item pekerjaan yang dilakukan untuk instalasi gas medis dengan relasi rumah sakit dan industri lain. Untuk kondisi pandemi yang sedang terjadi saat ini, pekerjaan yang dilakukan memiliki risiko yang tinggi dalam kaitannya dengan kesehatan, terlebih ketika sedang menangani proyek pengerjaan di rumah sakit yang memiliki jangka waktu pengerjaan minimal 2 bulan. Hal itu semakin meningkatkan

ketidakamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Disisi lain, status karyawan yang masih belum ada perkembangan dapat membuat keinginan karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan akan semakin tinggi.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Kurnia dkk. (2019) memberikan hasil bahwa *job insecurity* secara signifikan berpengaruh positif pada *turnover intention* di PT Suka Fajar Cabang Solok. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Setiawan dan Putra (2016) memberikan hasil bahwa *job insecurity* secara signifikan berpengaruh positif pada *turnover intention* di Legian Village Hotel. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Widyasari, dkk. (2017) memberikan hasil bahwa *job insecurity* secara signifikan berpengaruh positif pada *turnover intention* di Besakih Beach Hotel Denpasar.

Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya atas apa yang karyawan berikan kepada organisasinya. Kompensasi sebagai alasan yang utama bagi karyawan untuk bergabung dalam sebuah perusahaan. Kompensasi yang adil lebih mungkin untuk menarik, mengembangkan, memotivasi dan mempertahankan pegawai yang berkualitas dan kompeten. Ketika karyawan tidak mendapatkan haknya atau kompensasi yang diberikan kurang maka karyawan akan berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain yang menjanjikan kompensasi lebih layak. Namun, ketika karyawan mendapatkan hak-haknya dan merasa puas terhadap kompensasinya maka karyawan akan cenderung bertahan didalam organisasinya (Sutikno, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian *maintenance* eksternal, *marketing*, dan *customer service*, dapat dijelaskan bahwa kebijakan perusahaan

mengenai proses perijinan lembur yang diberikan ditengah pandemi semakin sulit karena harus mendapatkan perijinan dari kantor pusat sehingga membutuhkan waktu yang lama sedangkan pekerjaan harus diselesaikan secepat mungkin. Banyak juga pekerjaan yang diharuskan untuk mendatangi relasi perusahaan namun penyelesaian sering melebihi dari jam pulang. Selain itu, untuk klaim penggantian biaya perjalanan dinas dari perusahaan biasanya tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan sehingga banyak karyawan yang menggunakan biaya dari pribadi untuk menutupi kekurangan dalam biaya perjalanan dinas yang dilakukan. Sebagai dampaknya, banyak karyawan yang merasa bahwa pekerjaan yang dijalani kurang mendapatkan apresiasi dari perusahaan.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Sutikno (2020) memberikan hasil bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh negatif pada *turnover intention* di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Ayuningtyas dan Nugraha (2018) yang memberikan hasil bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh negatif pada *turnover intention* di PT. Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Ayu dan Mayliza (2019) memberikan hasil bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh negatif pada *turnover intention* di PT. BPR Cincin Permata Andalas Cabang Padang.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian ini akan dilakukan dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA, *JOB INSECURITY*, DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi pada PT. ABC di Kabupaten Kendal)”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka perumusan masalah untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. ABC di Kabupaten Kendal?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. ABC di Kabupaten Kendal?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. ABC di Kabupaten Kendal?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka batasan masalah untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dibatasi pada pengujian pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. ABC di Kabupaten Kendal.
2. Penelitian ini dibatasi pada pengujian pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan PT. ABC di Kabupaten Kendal.
3. Penelitian ini dibatasi pada pengujian pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. ABC di Kabupaten Kendal.

1.4. Maksud, Tujuan, dan Kegunaan Penelitian

1.4.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan fenomena yang terjadi pada PT. ABC di Kabupaten Kendal mengenai pengaruh beban kerja, *job insecurity*, dan

kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan dengan cara menguji hipotesis yang diajukan secara empiris menggunakan metodologi penelitian yang relevan dengan model penelitian.

1.4.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk membuktikan bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. ABC di Kabupaten Kendal.
2. Untuk membuktikan bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan PT. ABC di Kabupaten Kendal.
3. Untuk membuktikan bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. ABC di Kabupaten Kendal.

1.4.3. Manfaat Penelitian

1.4.3.1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu wacana bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

1.4.3.2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi PT. ABC di Kabupaten Kendal dalam mempertimbangkan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan agar kontribusi yang

diberikan oleh karyawan dapat optimal dan perusahaan dapat memberikan kesejahteraan yang relevan dengan pekerjaan yang diberikan pada karyawan.

1.4.3.3. Manfaat Organisasional

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk memperhatikan beban kerja, *job insecurity*, dan kompensasi agar tidak terjadi *turnover intention* yang tinggi karena biaya rekrutmen yang mungkin muncul karena adanya pelatihan dan pendidikan mengenai deskripsi pekerjaan.

