

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumberdaya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tuntutan perusahaan. Seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat proses produksi perusahaan.

Salah satu bentuk kendala tersebut berupa keinginan pindah kerja (*Turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi yang terdiri atas jumlah karyawan yang meninggal organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intentions*) mengacu pada perolehan evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, pindahan

keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi (Witasari, 2009:14).

Tingginya tingkat *turnover* terjadi di perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai macam biaya, seperti biaya pelatihan maupun biaya rekrutmen yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. *Turnover intention* harus di sikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang penting bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan (Toly, 2009: 2). *Turnover Intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidak stabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, keadaan kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Dharma, 2013:1).

Ada faktor yang mempengaruhi *turnover intention* hal yang mendorong terjadinya *turnover intention*, Pertumbuhan Karir dapat dipahami sebagai pendekatan formal dalam upaya peningkatan atau perbaikan, pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan dan kemampuan karyawan agar dapat memastikan bahwa orang-orang yang berkualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia ketika dibutuhkan, dengan demikian perencanaan dan pengembangan karir yang sudah jelas akan membantu karyawan dan organisasi dalam meraih sukses.

Pemberian kompensasi wajib dilakukan secara adil dan merata agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif bagi perusahaan. Kompensasi bisa diartikan sebagai kesalahan balas jasa yang diterima oleh karyawan karena telah

melaksanakan pekerjaannya, dan selanjutnya perusahaan memberi sejumlah bentuk uang, tunjangan ataupun penghargaan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar turut berpartisipasi dalam aktivitas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan dan juga membangun komitmen karyawan

Ketidakamanan kerja merupakan kondisi psikologi seorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman disebabkan kondisi lingkungan yang berubah-ubah, biasanya kondisi ini muncul karena banyaknya aktivitas pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Penelitian yang dilakukan oleh Irwandi (2008) menemukan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap keinginan bisa keluar. Hal ini ditunjukkan meningkatnya perputaran organisasi akan menimbulkan ketegangan, rasa tidak aman dan tidak nyaman dalam bekerja. Bagi karyawan ancaman tersebut merupakan alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih aman.”

Kepuasan kerja juga dihindangi negatif terhadap kelurnya karyawan (*turnover intention*) tetapi keadaan lain seperti kondisi pasar kerja, peluang kerja alternatif, dan penjanganya masa kerja merupakan kendala yang penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada (Robbins, 2004) Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk mempertahankan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan

terjadinya perputaran karena individu yang memilih keluar organisasi diharapkan hasil yang lebih memuaskan.

Saat ini tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah penting bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang terjadi akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk mengganti karyawan yang keluar dari perusahaan, yang membutuhkan waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan. (Waspododkk, 2013).

CV. Kalingga Jati Furnitur merupakan perusahaan yang bekerja dibidang Furnitur, perusahaan ini berdiri sejak tahun 1972 didirikan oleh bapak Djumadi yang beralamat JL.Raya Senenan no. 16 Tahunan, Jepara Jawa Tengah, perusahaan ini cukup terkenal dibidang Furnitur di Jepara.

Fenomena yang terjadi di CV.Kalingga Jati adalah timbulnya rasa ketidakamanan kerja karyawan yang berkaitan dengan kecelakaan kerja pada sektor industri mebel dengan proses produksi hampir setiap hari sering terjadi kecelakaan kerja seperti tersayat, terpotong, kejatuhan kayu, terpeleset dan jatuh. Kecelakaan akibat kerja tersebut disebabkan oleh kurangnya hati-hati dalam bekerja serta tidak mempedulikan kondisi sekitar.

**Tabel 1.1****Data Kecelakaan Kerja pada CV. Kalingga Jati Tahun 2016 - 2018**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah Kecelakaan Kerja</b>
2016	247	25
2017	262	40
2018	277	50

Sumber CV.Kalingga Jati, 2018

Berdasarkan keterangan dari tabel diatas menunjukkan bahwa meningkatnya kecelakaan kerja dari tahun ke tahun yang terjadi di CV. Kalingga Jati yang banyak disebabkan oleh kontak langsung dengan mesin, kecelakaan ini diantaranya disebabkan adanya kontak dengan bagian yang bergerak dari mesin, peralatan yang digunakan dan kepingan kayu yang terpotong mengenai tubuh, dan kecelakaan yang paling sering terjadi dalam produksi mabel disebabkan mesin gergaji, mesin router, mesin gerinda, mesin serut. Cidera yang biasanya terjadi pada industri mabel CV. Kalingga Jati diantaranya luka gores, jari terpotong, sesak nafas dan kebutaan yang mengakibatkan timbulnya rasa ketidakaman kerja, kurangnya perhatian dan pengawasan dari perusahaan dalam menyikapi hal tersebut yang berdampak pada kecelakaan kerja.

Tingkat pergantian karyawan tentunya juga terjadi di CV. Kalingga Jati. Berikut tabel pergantian karyawan di CV. Kalingga Jati.

Tabel 1.2

## Data Karyawan Keluar dan Masuk CV. Kalingga Jati Tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	%	Karyawan Keluar	%
2014	180	75	42%	40	22%
2015	215	64	30%	32	15%
2016	247	60	24%	45	18%
2017	262	48	18%	33	13%
2018	277	28	10%	25	11%

Sumber CV.Kalingga Jati, 2014-2018

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan masuk cenderung lebih besar sejumlah 275 sedangkan jumlah karyawan yang keluar sejumlah 165 namun hal tersebut tetap saja tingkat pergantian karyawan tentunya tidak baik untuk perusahaan. Karna dalam mencari karyawan baru membutuhkan biaya lebih dan tidak sedikit. Adapun penyebab karyawan melakukan keluar dan masuk perusahaan antarlain kurangnya kontrak kerja yang jelas, mudahnya syarat bekerja di perusahaan CV. Kalingga Jati, tingkat resiko kerja cukup tinggi.

*Reseach gap* pada penelitian ini adalah Muhammad Shahid Nawaz dan Faizuniah (2015) menyimpulkan bahwa pertumbuhan karir berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan Mila Rahmawati dan Susanti Wahyuningsih (2018) menyimpulkan bahwa pertumbuhan karir berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Pada penelitian Aulia Putri dan Stefanus Rumangit (2017) ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sedangkan Hermawan Saputro, Fathoni dan Maria

Magdalena Minarsih (2016) menyimpulkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. sedangkan Hermawan Saputro, Azis Fathoni dan Maria Magdalena Minarsih (2016) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan Rokhmad Budiyo (2016) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan penjelasan yang sudah diuraikan, maka peneliti mengambil judul **Pengaruh Pertumbuhan Karir, Kompensasi, Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada CV. Kalingga Jati (Jepara).**

## 1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini, meliputi berbagai objek pada CV. Kalingga Jati yang terdiri sebagai berikut:

- 1.2.1. Variabel independen pertumbuhan karir, kompensasi, ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja serta variabel dependen yaitu *turnover intention*.
- 1.2.2. Objek penelitian dalam penelitian ini yaitu CV. Kalingga Jati.
- 1.2.3. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap bagian produksi CV. Kalingga Jati.
- 1.2.4. Waktu penelitian yaitu bulan April 2019.

### 1.3. Perumusan Masalah

Fenomena pada CV. Kalingga Jati terkait pertumbuhan karir, kompensasi, ketidakamanan kerja dan kepuasan adalah sebagai berikut:

- a. Permasalahan pertumbuhan karir yaitu kurangnya rasa percaya diri, kurangnya pengetahuan yang diperoleh karyawan, kurangnya pengalaman, kemampuan karyawan yang berbeda-beda beberapa permasalahan yang menghambat karyawan untuk tumbuh atau berkembang di CV. Kalingga Jati.
- b. Permasalahan kompensasi yaitu kurangnya Produktiv dan kedisiplinan karyawan yang sering terjadi di CV. Kalingga jati yang menyebabkan perusahaan tidak memberikan kompensasi.
- c. Permasalahan ketidakamanan Kerja yaitu timbulnya rasa khawatir kehilangan pekerjaan dan turunnya kesempatan berkarir di dalam perusahaan.
- d. Permasalahan kepuasan kerja yaitu kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, kurangnya minat dalam bekerja yang berakibat terjadinya pengunduran diri dari perusahaan.

Berdasarkan perumusan masalah tersebut bisa dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1.3.1. Bagaimana pengaruh pertumbuhan karir terhadap *turnover intention* bagian produksi CV. Kalingga Jati?
- 1.3.2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* bagian produksi CV. Kalingga Jati?
- 1.3.3. Bagaimana pengaruh ketidakamana kerja terhadap *turnover intention* bagian produksi CV. Kalingga Jati?

- 1.3.4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* bagian produksi CV. Kalingga Jati?
- 1.3.5. Bagaimana pengaruh pertumbuhan karir, kompensasi, ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* bagian produksi CV. Kalingga Jati secara berganda?

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian, maka tujuan yang akan dicapai adalah:

- 1.4.1. Untuk menganalisis pengaruh pertumbuhan karir terhadap *turnover intention* bagian produksi CV. Kalingga Jati.
- 1.4.2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* bagian produksi CV. Kalingga Jati.
- 1.4.3. Untuk menganalisis pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* bagian produksi CV. Kalingga Jati.
- 1.4.4. Untuk menganalisis pengaruhh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* bagian produksi CV. Kalingga Jati.
- 1.4.5. Untuk menganalisis pengaruh pertumbuhan karir, kompensasi, ketidakamanan kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* bagian produksi CV. Kalingga Jati.

## 1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam hal *turnover intention* dan kaitannya dengan pertumbuhan karir, kompensasi, ketidakamanan kerja, dan kepuasan kerja.

### 1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan yang dapat digunakan perusahaan untuk mengurangi dan mengatasi masalah *turnover intention* di CV. Kalingga Jati.

