

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Variabel yang paling utama dan penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan dalam upaya mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan. Sumber Daya Manusia merupakan elemen paling utama dalam sebuah organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena pada proses pelaksanaannya tentunya manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain tersebut. Pentingnya peran sumber daya manusia dapat menentukan berkembang atau tidaknya suatu perusahaan, karena proses dalam menjalankan suatu kegiatan yang ada pada organisasi maupun perusahaan dibutuhkan tenaga terampil para pekerja. Dalam mempertahankan pekerja agar dapat bekerja dengan maksimal tentunya ada beberapa faktor yang menjadikan pekerja betah dan mampu bekerja semaksimal mungkin. Faktor organisasi dengan manajemen yang baik mampu memberikan perasaan senang, nyaman terhadap pekerja saat bekerja. Tentunya dengan betahnya pekerja dalam bekerja pada suatu perusahaan dapat menekan keinginan pekerja untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Robbins (2015:41) menyatakan bahwa *intention to quit* merupakan kecenderungan atau tingkat dimana seorang pekerja memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan tempat individu bekerja baik secara sukarela

maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya suatu pekerjaan yang dilakukan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

HM Brass Doors merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur, adalah pembuatan pintu kamar mandi dari berbagai bahan seperti kayu, multiplek, HPL dll. Perusahaan yang berlokasi di Jalan Juwana-Rembang Km. 4 Desa Raci tersebut adalah milik dari Bapak Mualim. Setiap hari HM Brass Doors mampu mengmemperlihatkan nilaikan sekitar 30-60 produk pintu baik dalam bentuk setengah jadi maupun barang jadi atau siap pakai. Pemesanan penjualan maupun pengiriman barang pada HM Brass Doors saat ini sudah mencapai baik pasar lokal Jawa Tengah maupun Provinsi bahkan luar Jawa seperti Sumatra, Kalimantan. Dalam upaya mempertahankan pekerja agar dapat bekerja dengan maksimal, HM Brass Doors tentunya mempunyai strategi sendiri dalam pemenuhan kebutuhan pekerjanya, seperti peralatan yang mencukupi, ruangan bekerja yang nyaman, uang makan dll. Akan tetapi pada kenyataannya tidak semua pekerja merasa senang dan nyaman bekerja pada HM Brass Doors sehingga seringkali terdapat pekerja yang keluar dari perusahaan atau keinginan untuk berhenti (*intention to quit*).

Keluar berangkatnya pekerja dari HM Brass Doors yang sering dilakukan karena tuntutan dengan pencapaian kurang dapat memuaskan, sebagaimana dapat dilihat dari data keluar berangkat pekerja pada kolom dibawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pekerja Berangkat-Keluar Tahun 2017–2018**

Bulan	Jumlah Pekerja Berangkat						Jumlah Pekerja Keluar					
	Bag. Kantor		Bag. Produksi		Bag. Finishing		Bag. Kantor		Bag. Produksi		Bag. Finishing	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Januari	-	-	3	2	-	2	-	-	4	2	1	-
Februari	-	-	1	2	-	1	-	-	3	-	1	-
Maret	-	-	-	2	-	-	-	-	3	1	-	-
April	-	-	2	4	-	-	-	1	-	4	-	-
Mei	-	-	1	7	2	3	-	-	1	2	-	-
Juni	-	1	2	-	-	-	1	-	-	1	-	1
Juli	1	-	3	-	-	-	-	-	1	1	-	1
Agustus	-	-	1	2	1	-	-	-	4	1	2	1
September	-	1	-	1	2	-	-	-	1	2	-	3
Oktober	-	-	-	3	-	-	3	1	2	5	-	3
November	2	-	2	2	-	-	-	-	1	9	-	2
Desember	-	-	3	2	-	-	-	-	3	16	-	2
	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>27</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>44</b>	<b>4</b>	<b>13</b>

Sumber : HM Brass Doors, tahun 2019

Jumlah pekerja HM Brass Doors tahun 2017 sebanyak 95 pekerja, sedangkan pada tahun 2018 sebanyak 100 pekerja. Pada data tabel 1 yang diberikan oleh HM Brass Doors di atas, terlihat fenomena *intention to quit* masih terjadi cukup signifikan pada HM Brass Doors, dimana pekerja yang berangkat tahun 2017 sebanyak 26 orang dan tahun 2018 sebanyak 35 orang, dimana terjadi peningkatan sebanyak 9 orang. Sedangkan pekerja yang keluar tahun 2017 sebanyak 31 orang dan tahun 2018 sebanyak 59 orang, dimana terjadi peningkatan sebanyak 28 orang.

Memperlihatkan nilai interview awal memperlihatkan bahwa keluarnya pekerja pada HM Brass Doors dikarenakan ketidaknyamanan dalam bekerja serta gaji yang tidak berdasar standar UMR atau sistem per standar borongan.

**Tabel 1.2**

**Gaji Pekerja Borongan per/item pada HM Brass Doors 2019**

No	Pekerjaan	Upah
1	Tukang	40.000-70.000 / Item
2	Amplas	15.000-25.000 / item
3	Cat / Finishing	15.000-35.000/ item

*Sumber: HM Brass Doors, 2019*

Terdapat 3 bagian dalam pemberian upah pekerja dengan sistem borongan pada HM Brass Doors adalah pekerja bagian pertukangan, pengamplasan dan cat / finishing. Setiap item yang dikerjakan mempunyai nilai upah masing-masing sesuai dengan ukuran, kerumitan, maupun bahan yang digunakan. Apabila pendapatan pekerja rata-rata sebesar Rp50.000.- / hari, maka setiap bulannya mereka hanya mendapatkan Rp 1,3 juta, dimana gaji tersebut masih jauh dibawah UMR Kota Pati adalah sekitar Rp 1,7 juta.

Pekerja dalam bekerja tentunya tidak semata-mata karena gaji yang diinginkan tinggi, akan tetapi rasa aman dalam bekerja juga sangat diperlukan dalam proses kegiatan bekerja. Ronald (2016:20) menyatakan bahwa rasa tidak aman (*job insecurity*) merupakan sangat mengancam dan tidak menjadi karyawan pada organisasi dan akan mempunyai rasa tidak aman dalam menjadi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan pada jabatan yang beda akan tetapi mampu dalam perusahaan yang sama. Ketika pekerja merasa kondisi dalam bekerja kurang aman, maka dalam bekerja pekerja akan merasa mempunyai beban yang berat meskipun pekerjaan yang dilakukan cukup mudah. Kondisi atau rasa tidak aman pada



pekerja akan memberikan berbagai dampak seperti, menurunnya kinerja, menurunnya semangat dalam bekerja, bahkan sampai memiliki keinginan untuk berhenti dari perusahaan.

**Tabel 1.3**  
**Status Pekerja HM Brass Doors**

No	Bagian	Status Pekerja	Jumlah
1	Staff Keuangan	Tetap	7
2	Staff Produksi	Tetap	10
3	Tukang	Kontrak / Non tetap	41
4	Finishing	Kontrak / Non tetap	35
5	Distribusi	Kontrak / Non tetap	10
6	Sales	Kontrak / Non tetap	9

*Sumber: HM Brass Doors, 2019*

Tabel 3 menginformasikan bahwa hanya 2 bagian yang mendapatkan status sebagai pekerja tetap adalah bagian staff keuangan dan produksi. Banyaknya bagian sebagai pekerja kontrak / non tetap merupakan ancaman pekerja yang sewaktu-waktu dapat dikeluarkan dengan alasan kontrak habis dengan masa durasi 4 bulan perpanjangan.

Salah satu faktor yang menjadikan pekerja ingin berhenti atau keluar dari perusahaan adalah karena kurangnya komitmen pada organisasi. Pekerja yang mempunyai komitmen kuat pada organisasi dapat menjadikan individu selalu dalam mencapai tujuan-tujuan dari organisasi tersebut. Moorhead dan Griffin (2013:73). Komitmen pada suatu organisasi dapat tumbuh karena individu yang memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada pada perusahaan serta tekad dari dalam diri individu untuk mengabdikan pada perusahaan. Dengan pekerja yang mempunyai komitmen kuat pada organisasi dapat mengurangi keinginan individu untuk keluar dari perusahaan. Kurangnya komitmen pada pekerja dapat dilihat dari data absen pekerja tahun 2018.

**Tabel 1.4**  
**Absensi Pekerja Brass Doors 2018**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah pekerja tidak berangkat kerja</b>
Januari	3
Februari	4
Maret	3
April	4
Mei	6
Juni	6
Juli	9
Agustus	5
September	5
Oktober	7
November	3
Desember	9

*Sumber: HM Brass Doors, 2019*

Tabel 4 menginformasikan bahwa jumlah pekerja yang tidak berangkat kerja pada tahun 2018, jumlah terendah terjadi pada bulan Januari, Maret dan November dimana pekerja yang tidak berangkat kerja masing-masing berjumlah 3 orang. Sedangkan pekerja dengan jumlah tertinggi yang tidak berangkat kerja terjadi pada bulan Juli dan Desember adalah masing-masing sebanyak 9 orang.

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, terkadang ditemukan pekerja yang berasal dari keluarga pemilik perusahaan. Keberadaan keluarga dalam sebuah perusahaan terkadang menimbulkan dampak negatif ketika terjadi ketidakserasian atau ketidakcocokan antara anggota keluarga satu dengan yang lainnya. Hal tersebut sering disebut sebagai

konflik kerja keluarga (*work family conflict*). Menurut Susanto dalam Retno (2016:152) konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*) merupakan konflik yang terjadi pada individu karena menanggung peran ganda, baik didalam keluarga (*family*) maupun pada pekerjaan (*work*), dimana perhatian dan waktu terlalu dicurahkan dalam satu peran saja, diantaranya peran yang terjadi didunia pekerjaannya, sehingga tuntutan didalam peran keluarga tidak dapat dipenuhi secara optimal. Pada HM Brass Doors terdapat beberapa pekerja yang masih anggota keluarga pemilik HM Brass Doors, sehingga kemungkinan terjadi konflik kerja keluarga dapat terjadi.

*Research gap* atas variable *job insecurity* tampak dari survey yang dilakukan oleh Ronald Mawei (2016) dan I Putu Agus (2016). Memperlhatikan nilai survey dari Ronald Mawei (2016) memperlhatikan kemandirian kerja mempunyai akan mempengaruhi memiliki mempengaruhi baik signifikan terhadap *intention to quit* dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,048. Sedangkan memperlhatikan nilai survey yang dilakukan oleh I Putu Agus (2016) menyatakan bahwa kurang amannya bekerja memiliki akan mempengaruhi signifikan terhadap keinginan berpindah dengan nilai signifikansi sebesar 0.067.

*Research gap* atas variable komitmen organisasi tampak dari survey ini dilakukan oleh Retno (2016) dan Ronald Mawei (2016). Memperlhatikan nilai survey yang dilakukan oleh Retno (2016), menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki mempengaruhi signifikan terhadap *intention to quit* dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar ,940. Sedangkan survey ini dilakukan oleh Ronald Mawei (2016), menyatakan komitmen organisasi memiliki mempengaruhi tidak signifikan terhadap *intention to quit* dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,330 dan nilai sig sebesar  $0.187 > 0.05$ .

*Research gap* atas variable *work family conflict* tampak dari survey yang dilakukan oleh Agres Oktavia Munda (2018) dan Muhdianto (2017). Memperlhatikan nilai dari survey yang dilakukan oleh Agres Oktavia Munda (2018), menyatakan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 3,913.

Sedangkan survey yang dilakukan oleh Muhdianto (2017), menyatakan *intention to quit* dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,288.

*intention to quit* pada pekerja HM Brass Doors, penulis melakukan survey dengan judul **“AKAN MEMPENGARUHI *JOB INSECURITY*, KOMITMEN ORGANISASI DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP *INTENTION TO QUIT* PADA PEKERJA HM BRASS DOORS”**.

## 1.2 Ruang Lingkup

*Job insecurity*, komitmen organisasi dan *work family conflict* sangat memakan mempengaruhi semangat kerja.. Maka batasan permasalahan pada survey ini, adalah sebagai berikut:

- a. Peneliti mengambil objek yang diambil dalam survey HM Brass Doors.
- b. Responden dalam survey ini adalah seluruh pekerja tetap dan kontrak HM Brass Doors bagian staf kantor, produksi dan finishing tahun 2019.
- c. Variable yang memakan mempengaruhi *intention to quit* dibatasi tiga variable adalah *job insecurity*, komitmen organisasi dan *work family conflict*.

## 1.3 Perumusan Permasalahan

Permasalahan adalah sebagai berikut:

- a. Masih banyaknya pekerja yang keluar berangkat pada HM Brass Doors karena sistem gaji borongan (tabel 2) dan status sebagai pekerja kontrak / tidak tetap (tabel 3).
- b. Masih banyaknya pekerja yang bolos maupun ijin tidak berangkat terlihat pada tabel 4 di atas.



- c. Jabatan tertentu pada HM Brass Doors diberikan pada pekerja yang masih berkaitan dengan anggota keluarga.

Berdasarkan rumusan permasalahan tersebut, maka pertanyaan survey sebagai berikut:

1. Benarkah *job insecurity* akan memakan mempengaruhi *intention to quit* pada pekerja HM Brass Doors?
2. Benarkah komitmen organisasi akan memakan mempengaruhi *intention to quit* pada pekerja HM Brass Doors?
3. Benarkah *work family conflict* memakan mempengaruhi terhadap *intention to quit* pada pekerja HM Brass Doors?
4. Benarkah *job insecurity*, komitmen organisasi, dan *work family conflict* memakan mempengaruhi *intention to quit* pada pekerja HM Brass Doors?

#### 1.4 Tujuan Survey

1. Pengujian dalam dari *job insecurity* terhadap *intention to quit* pada pekerja HM Brass Doors.
2. Pengujian akan mempengaruhi dari komitmen organisasi terhadap *intention to quit* pada pekerja HM Brass Doors.
3. Pengujian akan mempengaruhi dari *work family conflict* terhadap *intention to quit* pada pekerja HM Brass Doors.
4. Pengujian akan mempengaruhi dari *job insecurity*, komitmen organisasi, dan *work family conflict* terhadap *intention to quit* pada pekerja HM Brass Doors secara berganda.

### 1.5 Manfaat Survey

Bagi perusahaan adalah HM Brass Doors, memperlihatkan nilai survey ini diharapkan dapat digunakan untuk memberikan gambaran atas akan mempengaruhi aspek *job insecurity*, komitmen organisasi, dan *work family conflict* terhadap *intention to quit* di HM Brass Doors.

