

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bekerja merupakan suatu kewajiban bagi setiap manusia, banyak sektor sektor pekerjaan yang bisa kita lakukan salah satunya adalah para sektor industri. Sektor industri merupakan tiang penyangga utama dari perekonomian Kabupaten Kudus (Tribun.com,Kudus). Sektor industri dibedakan dalam empat kelompok yaitu industri besar, industri sedang, industri kecil dan industri rumah tangga.

Job insecurity adalah keadaan dimana ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja. Suciati (2015) *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. *Job insecurity* harus diperhatikan pada setiap organisasi, seperti dengan memberikan status tetap karena itu dapat menekan tingkat *job insecurity*. Tika (2016) menyatakan bahwa salah satu penyebab karyawan merasa terancam, gelisah dan kurang adanya jaminan perusahaan yang berujung pada *job insecurity* adalah sistem penggajian yang dilakukan perusahaan setiap bulan dengan kontrak kerja dua tahun, sehingga karyawan merasa tidak ada tanggungan kerja yang harus dilaksanakan apabila mereka memutuskan keluar dari perusahaan.

Karyawan merasa gelisah terhadap pekerjaannya ditamba lagi dengan adanya masa pandemi seperti ini, sangat berdampak pada pekerjaan sehingga sering melakukan pemberhentian sewaktu waktu. Hal tersebut terjadi apabila permintaan dari konsumen berkurang/sepi. Karyawan yang sudah lama bekerja ditempat tersebut pasti akan takut jika itu terjadi. Mereka akan berfikir untuk

mencari pekerjaan lain sebelum diberhentikan atau harus mempunyai pekerjaan cadangan. PT Indomaju melakukan pengurangan pada kondisi tertentu.

Karyawan yang kurang berkomitmen akan cenderung menarik diri dari perusahaan dan berusaha mencari pekerjaan ditempat lain. Semakin besar komitmen organisasi seorang keryawan terhadap perusahaan akan membuat keinginan berpindah karyawan tersebut semakin kecil (Ima dan Mudji: 2016) Nurul (2015) menyatakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Organisasi sebaiknya mengurangi beban kerja dan memberi target yang harus dicapai sesuai kemampuan sehingga keryawan tidak merasa terbebani (Rena:2016).

Setiap harinya karyawan di Industri PT Indomaju diberikan target untuk membuat karung. Mungkin terkadang kaget yang diberikan sangat besar dan karyawan merasa tidak sanggup untuk mengerjakan. Target yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan akan memuat beban dalam pekerjaan karyawan. Dalam waktu yang lama jika target yang diberikan tidak sesuai kemampuan karyawan. Mereka akan meninggalkan pekerjaannya, karena mereka berfikir akan menjadikan beban yang membuat pekerjaannya tidak terselesaikan.

Tingginya tingkat *turnover intention* saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan frustasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil memilih karyawan yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia sia karena karyawan yang di rekrut memilih bekerja diperusahaan lain. Turnover Intention didefinisikan sebagai pengaruh faktor

pribadi dan lingkungan yang mengarah ke cuti pribadi. Turnover intention muncul dari rencana mencoba untuk meninggalkan organisasi mereka (Le, Yueh: 2018)

Tingkat turnover karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. Turnover karyawan dapat menelan biaya tinggi. Oleh karena itu organisasi perlu menguranginya sampai pada tingkat yang dapat diterima. Namun demikian, mempertahankan tingkat perputaran sebesar nol adalah tidak realistis dan bahkan tidak dikehendaki (Winasari2014)

Sejak ditetapkan sebagai pandemi oleh *World Health Organization* (2020) *Corona Virus Diseases-19* (COVID-19) telah menjadi permasalahan bersama bagi seluruh negara di dunia. WHO (2020) menyatakan bahwa pandemi COVID-19 bukan hanya permasalahan kesehatan, melainkan telah menjadi permasalahan multi-sektoral, seperti di bidang ekonomi, sosial, politik, pendidikan, hingga psikologis. Salah satu upaya untuk mengurangi penyebaran COVID-19 adalah melalui pembatasan aktivitas di luar rumah (Smith dan Freedman, 2020:53).

Dengan adanya wabah Covid19 di Indonesia, kota Kudus juga ikut terdampak akibatnya. Terutama perusahaan industri yang mempunyai karyawan banyak. Sebelum ada Covid19 di PT Indomaju Texindo budaya kerja yang dijalankan seperti struktur organisasi, proses siklus hidup karyawan dari rekrutmen hingga manajemen kinerja. Dari yang biasanya “kerja bersama” disuatu lingkungan kantor, meeting bersama sekarang harus menerapkan sosial distancing menjadi rapat lewat aplikasi seperti google meet, mengurangi orang saat rapat bahkan ada beberapa hari yang menerapkan “kerja secara individual”

kerja dari rumah. Untuk karyawan yang menjalankan produksi barang yang dulunya saat kerja bisa menerima lemburan sekarang tidak bisa seperti dulu lagi karena jumlah produksinya menurun dan juga harus mengikuti protokol kesehatan dari pemerintah, hal tersebut sudah diterapkan di PT Indomaju Texindo Kudus.

Selain protokol kesehatan yang lebih dijaga, tingkat turnover intention juga berpengaruh karena adanya beberapa alasan kaitannya dengan dalam perusahaan. Meskipun sebenarnya perusahaan tidak menginginkan hal itu terjadi akan tetapi hal tersebut tetap berlangsung dikarenakan beberapa faktor, beban kerja dan ketidaknyamanan kerja disorot dengan penyebab paling banyak terjadinya *turnover intention*. Berikut ini adalah data dari perusahaan :

Tabel 1.1

Data Turnover Intention Karyawan pada PT Indomaju Texindo tahun 2019

Bulan	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk
Januari	3	2
Februari	1	1
Maret	2	1
April	1	3
Mei	0	2
Juni	4	2
Juli	6	3
Agustus	5	1
September	2	0
Oktober	4	1
November	4	2
Desember	3	3

Sumber: PT Indomaju Texindo Kudus, 2021.

Keluar masuknya karyawan pada 2 tahun terakhir menjadi fokus peneliti untuk mencari tahu penyebab terbanyak keluar masuknya karyawan dengan

melakukan kuisisioner pada nantinya. Yang utama disorot yaitu tentang job insecurity apakah ketidaknyaman karyawan menjadi penyebab paling banyak terjadinya turnover, selanjutnya beban kerja apakah beban kerja yang terlalu memberatkan karyawan sehingga menjadi penyebab paling banyak terjadinya turnover intention. Karena jika dua variabel itu terbukti menjadi penyebab utama keluar masuknya karyawan pada PT Indomaju Texindo Kudus akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja dan nantinya juga akan berpengaruh pada keinginan untuk pindah dari pekerjaannya.

Tabel 1.2

Data Turnover Interntion Karyawan pada PT Indomaju Texindo tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk
Januari	6	4
Februari	4	3
Maret	3	4
April	2	1
Mei	2	1
Juni	1	3
Juli	3	1
Agustus	4	4
September	6	4
Oktober	2	3
November	1	0
Desember	7	4

Sumber: PT Indomaju Texindo Kudus, 2021.

Berdasarkan data diatas, terhitung dari Januari 2019 sampai Desember 2020, karyawan PT Indomaju Texindo Kudus telah melebihi standar yang ditolerir terutama pada tahun 2020, data tersebut diambil dari turnover intention

karyawan bagian produksi dan staff operasional. Bagian paling banyak yang melakukan turnover intention yaitu karyawan bagian produksi.

Covid19 masuk ke Indonesia pada awal tahun 2020, kemungkinan naiknya turnover pada awal tahun selain dari *job insecurity* dan beban kerja akan tetapi dampak dari adanya Covid19 juga. Meskipun perusahaan tidak menginginkan hal itu terjadi akan tetapi sudah terjadi dan sekarang awal tahun 2021 Covid19 diIndonesia sudah semakin meredup dan perekonomian Indonesia sudah semakin membaik dan diharapkan turnover pada PT Indomaju Texindo bisa lebih normal seperti standar perusahaan pada tahun tahun sebelumnya.

1.2. Ruang Lingkup

Penelitian ini ruang lingkupnya meliputi beberapa objek yang ada di PT Indomaju Texindo, yaitu:

- 1.2.1. Variabel eksogen yaitu *job insecurity* dan beban kerja
- 1.2.2. Variabel endogen yaitu *turnover intention* dan kepuasan kerja
- 1.2.3. Obyek penelitian adalah PT Indomaju Texindo Kudus
- 1.2.4. Responden yaitu 109 karyawan yang berada di PT Indomaju Texindo.

1.3. Perumusan Masalah

Fenomena pada PT Indomaju Texindo Kudus yang berkaitan dengan job insecurity, beban kerja, kepuasan kerja dan turnover intention adalah sebagai berikut :

- 1) Ketidaknyamanan kerja sebagai suatu kegeliasahan yang dirasakan karyawan PT Indomaju Texindo Kudus pada saat bekerja dimana mereka dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan. Semakin aman atau semakin berkurang perasaan terancam, gelisah dan tidak berdaya yang dirasakan karyawan didalam lingkungan pekerjaan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.
- 2) Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Pemberian pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan mempengaruhi kepuasan karyawan yang berdampak pada turnover karyawan
- 3) 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. Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah PT Indomaju menginginkan tidak terjadi keluar masuk karyawan. Tetapi, yang terjadi saat ini tidak sesuai dengan harapan, di PT Indomaju Texindo Kudus sering terjadi keluar masuk keryawan. Selain karena job insecurity dan beban kerja , pandemi Covid19 juga mempengaruhi kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh juga terhadap tingkat turnover intention di PT Indomaju Texindo Kudus

4) Organisasi yang memiliki karyawan yang merasa puas terhadap organisasinya cenderung menjadi lebih efektif dan produktif dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas. Mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi diperlukan adanya rasa aman didalam suatu pekerjaan sehingga nantinya niat karyawan untuk keluar akan cenderung kecil.

Dalam menyimpulkan pembahasan yang da maka berdasarkan hasil pengamatan oleh penulis dalam kesempatan ini penulis mengambil variabel job insecurity dan beban kerja terhadap turnover intention dengan kep kerja sebagai mediasi pada PT Indomaju Texindo Kudus. Dengan adanya uraian diatas, dapat dibuat sebuah pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1.3.1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada masa pandemi covid19 di PT Indomaju Texindo Kudus?
- 1.3.2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada masa pandemi covid19 di PT Indomaju Texindo Kudus?
- 1.3.3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada masa pandemi covid19 di PT Indomaju Texindo Kudus?
- 1.3.4. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada masa pandemi covid19 di PT Indomaju Texindo Kudus?
- 1.3.5. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerjapada masa pandemi covid19 di PT Indomaju Texindo Kudus?
- 1.3.6. Apakah kepuasan kerja mempunyai kekuatan sebagai variabel mediasi pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada masa pandemi covid-19 di PT Indomaju Texindo Kudus?

1.4. Tujuan Penelitian

1.4.1. Untuk menganalisis *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT Indomaju Texindo Kudus

1.4.2. Untuk menganalisis beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT Indomaju Texindo Kudus

1.4.3. Untuk menganalisis kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT Indomaju Texindo Kudus

1.4.4. Untuk menganalisis *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Indomaju Texindo Kudus

1.4.5. Untuk menganalisis *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Indomaju Texindo Kudus

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada perusahaan sektor industri yang ada di Kudus, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

b) Manfaat Praktis

Kepuasan kerja yang baik dapat meminimalisir *turnover* karyawan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Hal ini juga diperlukan perbaikan pada beban kerja yang diberikan dan kenyamanan kerjanya supaya tidak sering terjadi *turnover* karyawan. Dapat digunakan sebagai sarana pembelajaran pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan *job insecurity*, beban kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* karyawan

