

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada masa sekarang ini, Indonesia semakin maju dalam hal pembangunan yang berupa pembangunan fisik dan juga non fisik misalnya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia. Kualitas SDM sangat penting untuk ditingkatkan karena akan mempengaruhi hasil kinerja yang memberikan dampak keberlanjutan suatu usaha. Perusahaan yang memiliki Sumber Daya Manusia yang handal akan menghasilkan produktifitas yang memuaskan bagi perusahaan. Semakin handal sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, maka produktifitas yang dihasilkan akan semakin efektif dan efisien. Oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting karena sebagai unsur utama dan memegang peran sebagai pengendali keberhasilan suatu organisasi (Hawa Indah Permatasari, 2018).

Sumber Daya Manusia merupakan seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengawasi kegiatan pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2009). Potale dan Uhing (2015) mengatakan sumber daya manusia adalah sebuah modal sebagai penggerak operasional dan manajerial dalam organisasi. Oleh karena itu, suatu organisasi harus memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusianya agar memperoleh kepuasan dalam bekerja yang diinginkan (Dewi, 2012).

Salah satu masalah sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh *Turnover Intention* atau keinginan untuk keluar. *Turnover Intention* atau keinginan keluar dari perusahaan merupakan suatu keadaan dimana pekerja

memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar dan mencari suatu pekerjaan lain (Abdillah, 2012). Tingkat keinginan perpindahan karyawan disebabkan karena tidak tercapainya harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya yang mencakup hal-hal seperti adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan umumnya dan kesempatan karir jangka panjang. Dimana alasan keamanan ini khususnya dalam masalah penghasilan memiliki dampak yang sangat kuat dalam kehidupan karyawan (Fadillah & Martono, 2016).

Keinginan keluar karyawan memiliki dampak negatif pada perusahaan. Dampak negatif atau kerugian bagi perusahaan yaitu menimbulkan ketidakstabilan pada kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas dan suasana kerja yang tidak kondusif. Adapun dampak negatif lainnya yang juga dirasakan pada perusahaan yaitu sulitnya mencari karyawan baru, serta perusahaan juga membutuhkan waktu dan biaya untuk merekrut karyawan yang memiliki kualitas dan kemampuan yang diinginkan perusahaan (Nezenin & Palupiningdyah, 2014; Muafi & Nilmawati, 2014). Salah satu variabel yang mempengaruhi penyebab turnover intention karena adanya ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Suciati (dkk) mengatakan bahwa ketidakamanan kerja adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan keisnambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Ketidakamanan kerja dikonsepskan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan (Kekesi & Collins, 2014).

Selain Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*), Stres Kerja juga menjadi penyebab karyawan ingin berpindah kerja (*Turnover Intention*). Stres Kerja adalah tekanan yang dirasakan karyawan dengan karakter aspek-aspek pekerjaannya. Stres

Kerja terjadi karena ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya. Menurut Handoko (2001:200) “Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi jiwa seseorang dalam melaksanakan pekerjaan”. Mangkunegara (2008:157) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekankan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat menimbulkan emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Hlatywayo *et al* (2014) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi dimana seseorang mengalami perubahan emosi, proses berpikir, dan kondisi secara tertentu. Stres Kerja merupakan masalah yang serius bagi suatu organisasi karena dapat mempengaruhi keberhasilan dari suatu organisasi tersebut. Karyawan yang dituntut untuk bekerja dengan pencapaian yang tinggi akan menekan karyawan dan berakibat karyawan menjadi stres dalam bekerja. Apabila stres kerja ini berkelanjutan maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja yang rendah dan berakibat ingin keluar (*turnover intention*) dari suatu organisasi atau pekerjaan yang dijalankan saat ini.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* yaitu Kepuasan Kerja. Didalam suatu perusahaan untuk mengembangkan SDM juga perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Untuk keberlangsungan jangka panjang posisi perusahaan yang baik tentu saja membutuhkan karyawan yang mampu bertanggungjawab atas pekerjaannya dan juga terhadap perusahaan. Kepuasan kerja karyawan adalah bagian yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Sutrisno (2009:74) kepuasan adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan

yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung akan bertahan dalam organisasi, sedangkan karyawan yang merasakan adanya ketidakpuasan akan meningkatkan niatnya untuk keluar dari organisasi. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang tidak dapat diukur oleh pengamatan melainkan kepuasan kerja dapat diukur hanya dengan pendapat seseorang itu sendiri menyatakan bahwa puas atau tidaknya mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Devi dan Sintaasih, 2016).

PT. Sari Warna Asli V Kudus, dahulu bernama PT. Tubantia Kudus Spinning Mills. Merupakan perusahaan benang yang bekerjasama (*Joint Venture*) antara orang asing dengan orang Indonesia, yang didirikan pada tanggal 08 Februari 1974. PT. Tubantia Kudus Spinning Mills awalnya berbentuk Penanaman Modal Asing (PMA). Adapun perseroan terbatas didirikan dalam jangka waktu 75 tahun. Kemudian pada tanggal 31 Januari 2000 berubah menjadi Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN), sehingga awalnya bernama PT. Tubantia Kudus Spinning Mills berubah menjadi PT. Sari Warna Asli V Kudus. Letak PT. Sari Warna Asli V Kudus di Desa Besito, Kecamatan Gebog, Kabupaten Kudus. Berikut adalah data mengenai absensi karyawan dalam 3 bulan awal tahun 2021:

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Karyawan bagian Produksi PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus**  
**Tahun 2021**

HARI	BANYAKNYA KARYAWAN HADIR			BANYAKNYA KARYAWAN TIDAK HADIR		
	JANUARI	FEBRUARI	MARET	JANUARI	FEBRUARI	MARET
SENIN	2.585	2.587	3.227	198	195	277
SELASA	2.618	2.587	3.186	152	187	268
RABU	2.623	2.613	3.202	175	188	305
KAMIS	2.620	2.607	2.604	185	204	209
JUM'AT	3.303	2.707	2.551	191	162	240
SABTU	3.295	2.574	2.555	201	213	236
MINGGU	2.614	2.099	2.078	199	178	190
JUMLAH	19.658	17.774	19.403	1.301	1.327	1.725

Sumber: PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus, 2021.

Berdasarkan data absensi PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus yang dihitung perhari dalam 1 bulan dari bulan januari 2021 sampai dengan maret 2021 menunjukkan bahwa bulan Januari 2021 sampai dengan bulan Maret 2021 terjadi peningkatan ketidakhadiran karyawan yang semakin banyak. Pada bulan Maret 2021 absensi tidak hadir paling tinggi yakni sebanyak 1.725 karyawan. Hal tersebut membuktikan perusahaan memiliki sebagian besar karyawan yang merasakan ketidakpuasan kerja sehingga berakibat pada tidak hadir kerja. Data yang diperoleh dari perusahaan yaitu terjadinya tingkat *turnover* cukup tinggi. Berikut adalah tabel yang menunjukkan karyawan yang keluar dari PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus dari tahun 2019 sampai 2021 yang diindikasikan kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan banyak karyawan:

**Tabel 1.2**  
**Data *Turnover* Karyawan Produksi PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus**  
**Tahun 2019-2021**

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN KELUAR
2019	30
2020	50
2021	40

Sumber : PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus, 2021.

Berdasarkan pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang mengundurkan diri tiap tahunnya mengalami peningkatan yang sangat banyak, sehingga PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus segera mengisi kekosongan tenaga kerja agar kegiatan operasional perusahaan tetap berjalan lancar. Data tingkat *turnover* karyawan bagian produksi pada PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus diatas data tahun 2019-2021. Tingkat *turnover* karyawan bagian produksi mengalami peningkatan yang sangat tinggi pada tahun 2020 mengalami kenaikan sebanyak 50 karyawan jika dibandingkan pada tahun 2019 ada 30 karyawan. Tingginya *turnover* karyawan pada PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasa karyawan masih rendah dan dipengaruhi oleh beberapa faktor penyebab karyawan tersebut keluar.

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk menggunakan judul “**Peningkatan Turnover Intention melalui Job Insecurity, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus**”.

## 1.2 *Research Gap*

### 1.2.1. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wayan Gede Supartha, dan Ni Nyoman Kerti Yasa, (2014) menyatakan bahwa Stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Noermijati (2015) menyatakan stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti Semakin besar karyawan merasakan stress kerja maka kepuasan kerja yang dirasakan semakin berkurang.

### 1.2.2. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Terdapat perbedaan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Windu Wicaksana (2017) dengan hasil penelitian Job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, Semakin tinggi Job Insecurity yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi juga keinginan karyawan untuk pindah kerja/*turnover intention*. Sedangkan penelitian Nasrulloh et al (2018) menghasilkan Job insecurity tidak memiliki pengaruh terhadap turnover intention.

### 1.2.3. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

Terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sewwandi dan Lu et al (2017) yang menyatakan stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Sedangkan penelitian Yuliana Ayu Wulansari, Koesmoro dan Marlina Junaedi, (2017) menyatakan stress kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

#### 1.2.4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Penelitian Devi dan Sudibia (2015) menghasilkan kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian Irbayuni dan Sulastri (2012) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaan maka karyawan tidak ada niat untuk melakukan pindah kerja/*turnover intention*.

### 1.3 Ruang Lingkup

Batasan ruang lingkup pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1. Ruang lingkup objek yaitu Variabel Independen pada penelitian ini yaitu Job Insecurity ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) sedangkan Variabel Dependen pada penelitian ini yaitu Turnover Intention ( $Y_2$ ) dan Variabel Mediasi Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ).
- 1.3.2. Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.
- 1.3.3. Responden pada penelitian ini adalah Karyawan bagian produksi Spin 2 PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.

### 1.4 Perumusan Masalah

Fenomena yang terjadi pada PT. Sari Warna Asli Unit V kudas adalah absensi dari bulan Januari 2021 sampai dengan bulan Maret 2021 terjadi peningkatan ketidakhadiran karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang berminat kerja rendah disebabkan oleh kepuasan kerja rendah sehingga berakibat pada

tidak hadir kerja. Kepuasan kerja sangat berpengaruh besar terhadap turnover intention, ketika karyawan merasakan kepuasan kerja maka membuat karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab dan pengabdian yang besar terhadap tugas dan perusahaan. Hal ini akan berdampak pada rendahnya keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik lagi serta niat ingin pindah kerja/*turnover intention*. Selain itu, adanya ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dalam bekerja yang disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja yang mengakibatkan menurunnya efektivitas pekerjaan, hal ini dibuktikan dengan ketidakhadiran karyawan yang membuat penundaan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan. Hal tersebut menimbulkan perasaan cemas dan terancam terhadap karyawan karena merasa pekerjaan tidak dapat dipertahankan dalam jangka waktu yang panjang dan akan digantikan dengan karyawan baru yang lebih berminat kerja tinggi dan lebih berkompeten terhadap pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan yang sudah dijelaskan diatas maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus?
2. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus?
3. Bagaimana pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus?
4. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus?

5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah berdasarkan perumusan masalah yang telah ditentukan, adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.
2. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.
3. Untuk menganalisis pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.
4. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.
5. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sari Warna Asli Unit V Kudus.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam ilmu manajemen khususnya pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat

memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang ilmu manajemen yang sama.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi kalangan umum sebagai suatu pengetahuan dan sumber informasi yang dapat digunakan untuk memecahkan suatu masalah dalam perusahaan khususnya yang berkaitan dengan Peningkatan Turnover Intention melalui Job Insecurity, Stres Kerja dan Kapuasan Kerja.

