

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan untuk melaksanakan semua kegiatan yang direncanakan sebelumnya dan sangat berharga bagi perusahaan untuk menciptakan tujuan perusahaan, berhasil atau tidaknya perusahaan, salah satu faktor yang menentukan adalah aspek individu. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik dapat menimbulkan kerugian yang besar, seperti meningkatnya kemauan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya atau *turnover intention*. Perputaran yang terus menerus dapat menyulitkan perusahaan karena perusahaan telah kehabisan karyawan dan kerugian tersebut harus diganti dengan karyawan baru. *Turnover intention* atau keinginan untuk keluar dari perusahaan digambarkan sebagai usaha atau kemauan karyawan untuk secara sukarela meninggalkan tempat kerjanya (Muzajjad, dkk, 2021).

Semua proses aktivitas operasi perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas agar ketepatan dalam mengorganisasikan semua aktivitas dapat mencapai hasil yang optimal. Ketidakmampuan pengelolaan sumber daya manusia akan berdampak secara langsung maupun tidak langsung pada organisasi. Salah satu bentuk ketidakmampuan pengelolaan karyawan tersebut berdampak terhadap perilaku karyawan yang ingin berpindah

(*turnover intention*) dan berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover intention* dapat menjadi masalah yang serius di dalam perusahaan, khususnya apabila karyawan tersebut memiliki bakat dan potensi yang baik, kreatif, berpengalaman banyak dan memiliki kedudukan yang vital di perusahaan sehingga dapat meningkatkan biaya operasional perusahaan (Muzajjad, dkk, 2021).

Gejala awal yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki keinginan berpindah, misalnya berusaha mencari lowongan kerja, sering merasa tidak betah bekerja, memiliki kecenderungan sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan dan tidak peduli dengan perusahaan tempat dia bekerja. Meningkatnya *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya yang harus ditanggung oleh perusahaan. Kehilangan sejumlah tenaga kerja harus diganti dengan pegawai baru, dengan demikian perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk mendapatkan tenaga kerja baru.

Banyaknya masyarakat yang berprofesi sebagai buruh di Kabupaten Kudus, membuat tingkat persaingan antar sesama buruh meningkat. Hal ini sering menimbulkan perasaan tidak nyaman yang dirasakan oleh para buruh terkait dengan pekerjaannya atau lingkungan kerja mereka. Jika hal tersebut terus terjadi, buruh akan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan tersebut dan mencari perusahaan lain yang dirasa cocok dan nyaman untuknya. Keinginan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan di perusahaan lain disebut dengan *turnover intention*. *Turnover intention* pada suatu perusahaan dapat memberikan dampak negatif pada perusahaan, seperti

apabila buruh yang keluar dari perusahaan memiliki kinerja yang bagus maka perusahaan kehilangan buruh tersebut dan berdampak pada tingkat produktivitas perusahaan yang menurun, perusahaan juga mengeluarkan biaya awal, seperti biaya perekrutan, biaya pelatihan, periklanan, pemberhentian dan lain sebagainya. Selain itu jika perusahaan belum menemukan pengganti buruh tersebut, maka buruh lainnya akan menanggung beban yang lebih besar dari biasanya untuk mengerjakan pekerjaan buruh yang masih belum dapat penggantinya (Ayuningtyas dan Nugraha 2018).

Stres kerja sebagai kondisi dinamis di mana individu dihadapkan dengan peluang, kendala atau permintaan terkait dengan apa yang diinginkannya dan yang hasilnya dirasakan tidak pasti dan penting. Stres kerja juga merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Saat ini karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Stres kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, serta ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, serta tugas-tugas yang saling bertentangan. Hal-hal tersebut merupakan contoh pemicu stres kerja (Robbins dan Judge 2018).

Sebagaimana contoh ketidakamanan dalam bekerja dan kurangnya kedisiplinan dalam bekerja akan mengakibatkan pada *turnover intention*, sesuai dengan variabel *job insecurity* menyatakan keadaan seseorang karyawan mengenai kondisi mentalnya yang merasa pekerjaannya terancam

sehingga seorang karyawan tidak memiliki kemampuan dalam mengatasi masalah tersebut. Sedangkan beberapa pengertian lainnya yang menekankan bahwa permasalahan dalam pekerjaan akan menyebabkan pada kegelisahan yang pada akhirnya akan menyebabkan keinginan berpindah kerja sebagaimana ketidakamanan kerja adalah merupakan kegelisahan dalam bekerja yang terus menerus pekerjaan sebagai suatu hal yang membosankan atau tidak menyenangkan. Sehingga pada akhirnya ketidakamanan kerja atau *job insecurity* tersebut akan mengarahkan pada *turnover intention* (Nassrulloh dan Mursidi, 2018).

Berdasarkan data yang diperoleh dalam enam bulan terakhir mulai bulan Mei hingga Desember 2022 menunjukkan adanya indikasi peningkatan *turnover intention* di PT Kudus Istana Furniture. Tingkat *turnover of intention* yang tinggi menjadi perhatian penting bagi perusahaan karena dapat menimbulkan masalah dalam situasi kerja dan menimbulkan masalah bagi perusahaan karena membutuhkan biaya tambahan untuk mempekerjakan dan memberikan pelatihan karyawan.

Tabel 1.1

Data *Turnover* Karyawan PT Kudus Istana Furniture

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase
Mei	354	12	3,4%
Juni	360	15	4,2%
Juli	358	18	5,0%
Agustus	356	20	5,6%
September	362	25	6,9%
Oktober	359	18	5,0%
November	366	19	5,1%
Desember	363	23	6,3%

Sumber: HRD PT Kudus Istana Furniture, 2022.

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan di PT Kudus Istana Furniture dari bulan Mei hingga Desember 2022 mengalami fluktuasi pada tiap bulannya. Pada bulan Mei terdapat 12 karyawan yang keluar dari total 354 karyawan artinya terdapat 3,4% *turnover* karyawan. Pada bulan Juni terdapat 15 karyawan yang keluar dari total 360 karyawan artinya terdapat 4,2% *turnover* karyawan. Pada bulan Juli terdapat 18 karyawan yang keluar dari total 358 karyawan artinya terdapat 5,0% *turnover* karyawan. Pada bulan Agustus terdapat 20 karyawan yang keluar dari total 356 karyawan artinya terdapat 5,6% *turnover* karyawan.

Pada bulan September terdapat 25 karyawan yang keluar dari total 362 karyawan artinya terdapat 6,9% *turnover* karyawan. Pada bulan Oktober terdapat 18 karyawan yang keluar dari total 359 karyawan artinya terdapat 5,0% *turnover* karyawan. Pada bulan November terdapat 19 karyawan yang keluar dari total 366 karyawan artinya terdapat 5,1% *turnover* karyawan. Pada bulan Desember terdapat 23 karyawan yang keluar dari total 363 karyawan artinya terdapat 6,3% *turnover* karyawan. Data menunjukkan bahwa terjadi peningkatan *turnover intentions* setiap tahunnya. Upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawannya dilakukan untuk mengurangi jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan. Namun upaya tersebut belum cukup atau optimal untuk mengurangi tingkat perpindahan karyawan karena tingkat *turnover intention* masih relatif tinggi di perusahaan.

Salah satu penyebabnya yaitu tingginya target kerja pada masing-masing jenis produksi di PT. Kudus Istana Furniture. Sebagaimana terlihat dalam tabel produktivitas PT. Kudus Istana Furniture Tahun 2022 berikut ini:

Tabel 1.2
Hasil Produktivitas PT. Kudus Istana Furniture Tahun 2022

No	Jenis Barang	Target Perusahaan/ Tahun	Pencapaian/ Tahun	Penyimpangan (%)
1.	Rattan Furniture	51.000 pcs/tahun	43.800 pcs/tahun	86%
2.	Woonden Furniture	123.000 pcs/tahun	101.400 pcs/tahun	82%
3.	Accessories	24.000 pcs/tahun	22.200 pcs/tahun	93%
4.	Metal	42.000 pcs/tahun	36.600 pcs/tahun	87%

Sumber: PT. Kudus Istana Furniture, 2023.

Dari tabel 2 dapat dilihat adanya target perusahaan yang lumayan tinggi, disamping itu saat pabrik mendapatkan pesanan tender dari perusahaan lain dengan jumlah yang besar semakin menambah target produksi perusahaan. Hal tersebut menunjukkan beban kerja yang tinggi bagi karyawan. Tingginya beban kerja menyebabkan karyawan mengalami stres kerja penurunan semangat kerja karyawan yang tampak dari tidak tercapainya target produksi pada PT. Kudus Istana Furniture selama satu tahun. Faktor lainnya yaitu *job insecurity* dimana adanya rekrutmen karyawan yang sering dilakukan oleh perusahaan, menyebabkan terancamnya posisi karyawan lama dengan hadirnya karyawan baru.

Riset gap yang melatar belakangi penelitian ini adalah perbedaan hasil penelitian terdahulu. Pada variabel stres kerja, peneliti Umar, dkk (2020), Hidayat dan Kamela (2022), Meintjes (2019) dan Nainggolan dan Gunawan (2021) hasil menunjukkan bahwa adanya pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Namun peneliti Muzajjad, dkk (2021) hasil menunjukkan tidak ada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

Faktor selanjutnya adalah variabel *job insecurity*, peneliti Handaru, dkk (2021), Ayuningtyas dan Nugaraha (2018) dan Wulanfitri, dkk (2020) hasil menunjukkan bahwa adanya pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Namun peneliti Nassrulloh dan Mursidi (2018) hasil menunjukkan tidak ada pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover intention* Karyawan Studi kasus pada PT. Kudos Istana Furniture”**.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel independen yaitu stres kerja dan *job insecurity*. Serta variabel dependen yaitu *turnover intention*.
2. Responden yang menjadi objek penelitian yaitu karyawan pada bagian produksi PT. Kudos Istana Furniture.
3. Waktu penelitian dilaksanakan 1 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dijelaskan bahwa permasalahan yang ada pada PT. Kudus Istana Furniture adalah:

- a. *Turnover intention*: adanya tingkat fluktuasi *turnover intention* pada tiap bulannya.
- b. Stres Kerja: target kerja yang tinggi menjadikan karyawan tidak bisa mengambil jeda untuk beristirahat sejenak saat bekerja.
- c. *Job Insecurity*: serpihan debu amplas dan bau cat yang menyengat serta tata ruang pabrik yang kurang memperhatikan sirkulasi udara, mengakibatkan terancamnya kesehatan dan kenyamanan karyawan. Bahkan dengan adanya rekrutmen karyawan yang sering dilakukan oleh perusahaan, menyebabkan terancamnya posisi karyawan lama dengan hadirnya karyawan baru.

Beberapa permasalahan di atas menimbulkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Kudus Istana Furniture?
2. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Kudus Istana Furniture?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Kudus Istana Furniture secara simultan?

1.4 Tujuan Penelitian

Didasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Kudus Istana Furniture.
2. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Kudus Istana Furniture.
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Kudus Istana Furniture secara simultan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Jika di lihat dari segi manfaat teoritis penulis berharap dengan adanya hasil dari penelitian ini akan di jadikan sebagai acuan-acuan untuk penelitian mendatang, sehingga sebagai pandangan literatur bagi pembaca dan khalayak umum.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang bermanfaat dan dijadikan masukan dalam menekan *turnover intention* perusahaan melalui stres kerja dan *job insecurity*.