

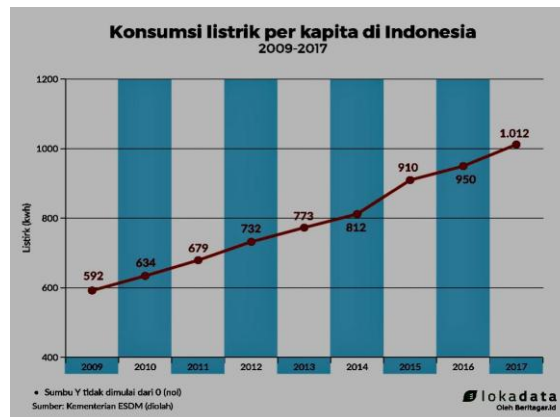
BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Revolusi Industri 4.0 telah memberi dampak pada aspek kehidupan manusia dan juga sebagai penentu perkembangan ekonomi ke depan secara global termasuk pada aspek sumber daya manusia. Saat ini mulai terbentuk suatu sistem yang menimbulkan konektivitas dan interaksi tanpa batas antara manusia, mesin, dan sumber daya lainnya untuk menciptakan efisiensi dan optimalisasi secara maksimal. Hal ini, menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan di era revolusi Industri 4.0 semakin meningkat, setiap perusahaan diharuskan memiliki tenaga kerja yang berkompentensi memadai untuk bersaing secara global. Hal ini juga mempengaruhi sektor industri kelistrikan yang mengalami transformasi menuju revolusi industry 4.0.

Fenomena transisi energi khususnya dalam bidang kelistrikan adalah majunya perkembangan teknologi mendorong terjadinya fenomena utama yang akan bertemu menjadi satu dan mengubah sistem ketenagalistrikan yang kita kenal yaitu sebagai *Electricfication*, yaitu dengan ketersediaan energi listrik yang cukup maka akan mendorong penggunaan listrik untuk tujuan yang lain. Penyediaan listrik yang lebih baik akan meningkatkan konsumsi listrik perkapita. Berdasarkan data Kementerian ESDM yang diolah *Locadata Beritagar.id* konsumsi energi listrik di Indonesia menunjukkan peningkatan yang akan dijelaskan pada gambar 1.1



Gambar 1.1

Konsumsi Listrik per Kapita di Indonesia

Tahun 2009-2017

Sumber : Kementerian ESDM (diolah)

Berdasarkan gambar 1.1 diatas konsumsi listrik per kapita mengalami peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya. Menurut data Kementerian ESDM yang diolah *Locadata Britagar.id* menjelaskan dalam kurun 9 tahun terakhir konsumsi energi listrik di Indonesia mengalami peningkatan dari tahun 2009 konsumsi listrik 592 kwh, tahun 2010 naik 643 kwh, 2011 naik 679 kwh, tahun 2012 naik 732, 2013 naik 773, 2014 naik 812 kwh, 2015 naik 812, 2016 naik 950 dan pada tahun 2017 mengalami kenaikan sebesar 1.012 kwh. Konsumsi energi listrik ini sampai akhir tahun 2017 masih dikuasi oleh sektor industri.

Dalam persaingan bisnis yang ketat ini akan menjadi tantangan bagi perusahaan di Indonesia, yang dapat mempengaruhi eksistensi dari perusahaan tersebut. Apabila perusahaan tidak mampu menghadapi persaingan bisnis yang ketat ini, maka perusahaan tersebut lama kelamaan akan gulung tikar. Maka dari itu perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dan

memperbaiki kinerja perusahaan secara keseluruhan salah satunya yaitu dalam bidang produksi.

Kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan karena manusia sebagai pemegang peranan penting dalam menjalankan seluruh aktivitas yang ada dalam perusahaan, dan karyawan adalah kekayaan utama suatu perusahaan sehingga harus dijaga dengan baik. Tanpa adanya karyawan tujuan perusahaan akan sulit tercapai, dan akhirnya tidak mampu bertahan dalam menghadapi persaingan bisnis. (Rismayanti, dkk, 2018:3). Untuk meningkatkan kinerja produksi perusahaan, sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan mengelola karyawannya dengan baik. Jika tidak, maka akan muncul berbagai masalah yang akan mengganggu aktivitas perusahaan.

Fenomena permasalahan yang sering muncul akibat tidak efektifnya pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan adalah keinginan karyawan berpindah kerja (*turnover intention*), yang berujung pada keputusan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Turnover karyawan merupakan permasalahan yang sangat merugikan bagi perusahaan dilihat dari segi biaya dan produktivitas. Dampak dari turnover ini sendiri mencakup biaya perekrutan karyawan baru, biaya kesempatan produksi selama masa pencarian karyawan baru dan biaya training karyawan baru (Agung Wasposito et al., 2013:10).

PT. Duwa Atmumuda adalah salah satu perusahaan yang beralamat di Jl. Jamban No.21, Kabupaten Kudus. Sebagai perusahaan yang memproduksi komponen listrik dan elektronik. PT Duwa Atmimuda yang dulunya hanya

sebagai supplier komponen listrik dan elektronik di PT.Hartono Istana Teknologi, namun dengan perkembangan saat ini perusahaan tersebut memperlebar pangsa pasar menjadi supplier komponen listrik dan elektronik di seluruh area di pulau Jawa maupun manca negara. Dengan adanya permintaan pasar yang semakin meningkat maka perusahaan mulai menjadi supplier produk komponen metal karna banyaknya permintaan komponen dari perusahaan lain. Namun ditengah keeksitensian PT. Duwa Atmimuda Kudus, terdapat beberapa permasalahan yaitu terjadinya turnover intrntion karyawan disetiap tahunya. berikut data *turnover intention* karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus pada tabel 1.

Tabel 1.1

**Data *Turnover intention* Karyawan Produksi PT Duwa Atmimuda Kudus
Periode 2019-2022**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir
2019	253	11	5	259
2020	259	5	2	262
2021	262	8	4	266
2022	266	13	5	274

Sumber : PT. Duwa Atmimuda Kudus, 2022.

Berdasarkan Tabel 1. Dapat diketahui bahwa karyawan yang keluar dari tahun 2019 sampai tahun 2022 mengalami peningkatan walaupun terdapat juga penurunan. Dapat dilihat pada tahun 2019 karyawan masuk 11 dan karyawan keluar 5. Pada Tahun 2020 karyawan masuk 5 dan karyawan keluar 2. Pada tahun

2021 karyawan masuk 8 dan karyawan keluar 4. Pada tahun 2022 karyawan masuk 13 dan karyawan keluar 5. keluarnya karyawan diindikasikan karena karyawan ingin mencari pekerjaan yang lain. Adanya turnover yang terjadi pada karyawan PT. Duwa Atmimuda diidentifikasi adanya permasalahan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dari atasan sehingga karyawan harus menambah jam kerja dengan cara lembur. Hal ini juga salah satu faktor yang membuat karyawan merasakan *Burnout* (kelelahan kerja). Target produksi yang banyak menuntut karyawan dibagian produksi untuk bekerja lebih keras disetiap harinya. Berikut data presentase target dan realisasi hasil produksi PT. Duwa Atmimuda Kudus yang dijelaskan pada tabel 2. sebagai berikut

Tabel 1.2
Presentase Target dan Realisasi Hasil Produksi
PT Duwa Atmimuda Kudus
Tahun 2020-2022

Tahun	Target Produksi (unit)	Realisasi Produksi (unit)	Presentase Ketercapaian
2020	31.200	20.639	66.2%
2021	31.200	20.586	66.0%
2022	31.200	20.391	65.0%

Sumber : PT. Duwa Atmimuda Kudus, 2022.

Berdasarkan tabel 2. Menunjukkan bahwa adanya peningkatan dan penurunan presentasi ketercapaian produksi dan tidak tercapainya target produksi disetiap

tahunya. Pada tahun 2020-2021 tingkat produksi mengalami penurunan sebesar 2% dari 66.2%. Pada tahun 2022 tingkat produksi mengalami peningkatan 5% dari 66,0%. ini dapat di indikasikan dimana sebagian karyawan merasa kurang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari tidak tercapainya target produksi perusahaan, ini juga dapat diidentifikasi adanya faktor burnout yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga tidak tercapainya target produksi. *Burnout* timbul ketika karyawan bekerja dengan tuntutan kerja yang banyak secara terus menerus tanpa istirahat yang cukup.

Terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* salah satunya adalah *Job Insecurity* Menurut Iskandar & Yuhansyah (2018:2) menyatakan bahwa *Job Insecurity* adalah ketidakamanan kerja adalah persepsi subjektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi masalah pekerjaan. *Job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian atau kurangnya kontrol dari kelanjutan pekerjaan karyawan dimasa depan. Sedangkan Wiwin Husin (2021) Menyatakan bahwa *Job insecurity* adalah ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidak pastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Karyawan yang mengalami rasa tidak aman (*job insecurity*) yang semakin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang semakin tidak bisa diperkirakan, akibatnya intensi berpindah kerja (*turnover*) akan cenderung

meingkat, serta faktor usia, lama kerja, juga berperan penting dalam terjadinya *turnover intention*.

Burnout juga menjadi salah satu diantara berbagai faktor yang mempengaruhi *turnover intention* (Rocky & Setiawan, 2018). Burnout atau kelelahan dalam bekerja dapat membuat niat karyawan untuk berhenti kerja semakin tinggi. Burnout timbul ketika karyawan bekerja dengan tuntutan kerja yang banyak secara terus menerus tanpa istirahat yang cukup dan kurangnya pengawasan sehingga menghabiskan sebagian besar waktu, tenaga serta pikiran dalam melakukan suatu pekerjaan (Paramita & Hendratmoko, 2021). Pengaruh yang ditimbulkan dari burnout akan terlihat ketika produktivitas dan kinerja karyawan mengalami penurunan. Tidak hanya itu, karyawan yang mengalami burnout akan merasa lelah dalam bekerja, kehilangan keterlibatan dan penurunan motivasi sehingga memungkinkan karyawan akan meninggalkan perusahaan seiring berjalanya waktu.

Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan. Menurut Sunyoto (2013:215) menyatakan bahwa penyebab keinginan berpindah kerja adalah ketidakpuasan yang dirasakan ditempat kerja sekarang. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya yang sekarang menyebabkan karyawan tersebut memiliki niat untuk keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja menurut (Muzailani et al., 2019) adalah suatu ungkapan perasaan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja serta perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi, maka akan cenderung

memiliki motivasi yang tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya jika ketidakpuasan kerja akan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk karyawan yang akan merugikan perusahaan. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berkerja sebaik-baiknya. Sementara itu, karyawan yang merasa tidak puas menjadi tidak bersemangat dalam bekerja.

Penelitian ini dilatar belakangi adanya *Research gap* adalah penelitian yang dilakukan oleh Selena Medyasar dkk (2019) dengan judul pengaruh job insecurity terhadap *turnover intention* melalui stress kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT.Malidas Sterilindo di Sidoarjo dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Yang berarti setiap peningkatan job insecurity yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan *turnover intention*. Kekhawatiran, rasa tidak aman terhadap situasi kerja dalam perusahaan. Mempengaruhi kondisi kerja karyawan, Sehingga karyawan segan untuk meninggalkan pekerjaanya.

Penelitian dari Chanifatul Azizah & Rochiyati Murniningsih (2022) dengan judul pengaruh job insecurity dan workload terhadap *turnover intention* dengan job satisfaction sebagai variabel mediasi dengan hasil penelitian menunjukkan job insecurity berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Dari hasil ini dapat diartikan bahwa kekwatiran mengenai arti pentingnya pekerjaan bagi karyawan rendah karena perusahaan Putmasari Pratama memberikan secara jelas mengenai job desk karyawan sesuai dengan masing-masing divisi, selain itu perusahaan juga memberikan reward setiap tahun

dalam bentuk sertifikat serta bonus insentif pada karyawan yang melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian dari Ekawati dan Hadiyanti (2021) dengan judul pengaruh burnout terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian weaving PT.Malakasari Tekstile dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi burnout maka akan semakin tinggi juga *turnover intention* karyawan. Namun hasil tersebut tidak sejalan dengan Penelitian dari Ratnasari (2021) dengan judul analisis pengaruh burnout, job insecurity, terhadap *turnover intention* pada Salesman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, Hal ini kemungkinan besar karna mengingat situasi dan kondisi burnout yang diakibatkan juga adanya pandemic dimana disaat seperti ini hamper seluruh industry merasakan, sehingga jika karyawan merasakan kondisi seperti ini maka akan berfikir untuk keluar dari suatu organisasi ata perusahaan.

Penelitian dari Regina Vania (2019) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Podo Mekar Jaya Sentosa menunjukkan hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini artinya karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung untuk melakukan pekerjaanya dengan baik. Selain itu hasil ini juga sesuai dengan penelitian Andini (2018) dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap stress kerja dan *turnover intention* pada

karyawan PT Indolacto Factory Pandaan. yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka tingkat keinginan untuk berpindah akan menurun.

Penelitian Putrayasa (2021) dengan judul pengaruh etos kerja dan job insecurity terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Danamas Insan Kreasi Andalan menyebutkan bahwa job insecurity memiliki pengaruh yang negative serta signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hal ini artinya Situasi serta kondisi kerja yang mendukung akan akan keamanan karyawan, membuat karyawan merasakan adanya jaminan untuk terus bekerja, akan tetapi jika kondisi serta situasi kerja buruk akan menimbulkan rasa cemas, rasa tidak aman. Penelitian selanjutnya juga memberikan konfirmasi mengenai job insecurity dengan kepuasan kerja (Rangel Sousa Simoes et al., 2018). Yang artinya perasaan tidak aman yang dirasakan oleh pegawai dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat job insecurity, maka tingkat kepuasan kerja pegawai cenderung semakin menurun.

Penelitian Indra dan Rialmi (2022) dengan judul pengaruh work life balance, burnout, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Meka Eduversity Komunikasi, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Meka Eduversity Komunikasi. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan ketika jenuh tidak merasa perlu menarik diri dari lingkungan pekerjaan walaupun kejenuhan yang dirasakan dapat dikatakan sering namun masih sebatas normal dan semangat kerjanya masih tinggi dan karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang

mereka lakukan dan juga gaji yang diterima. Namun pernyataan tersebut bertolak belakang dengan penelitian dari Diva dan Berlianti (2022) dengan judul pengaruh role ambiguity, servant leadership, dan burnout terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Palnglima Siaga Bangsa menunjukkan hasil penelitian bahwa burnout berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, yakni dapat diartikan bahwa terkadang karyawan merasa muak dengan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Panglima Siaga Bangsa merasa bahwa mereka diberikan tugas yang cukup banyak hingga membuat mereka lelah dalam bekerja.

Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus dan wawancara dengan HRD perusahaan, ada beberapa permasalahan atau fenomena lain yang ada pada perusahaan tersebut, dan memiliki pengaruh terhadap besarnya tingkat *turnover intention*. Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Thoyib selaku manager PT Duwa Atmimuda Kudus yaitu sebagai berikut :

(1) Adanya sistem kontrak kerja selama 1 tahun, sehingga karyawan akan merasa gelisah dan terancam dan kurang adanya jaminan dari perusahaan yang berujung pada tingginya *job insecurity*. (2) Adanya indikasi dimana sebagian karyawan kurang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari tidak tercapainya target produksi perusahaan.

Berdasarkan permasalahan dan fenomena diatas maka tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui pentingnya *job insecurity*, burnout, yang akan mempengaruhi *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan. oleh karna itu tertarik untuk menguji pengaruh yang terjadi antar variabel dengan judul

“Pengaruh Job insecurity dan Burnout Terhadap *Turnover intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai variable Intervening Pada Karyawan Produksi PT. Duwa Atmimuda Kudus”

1.2. Ruang Lingkup

Berdasarkan uraian latar belakang diatas ruang lingkup yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel eksogen yaitu job insecurity dan burnout.
2. Variabel endogen yaitu *turnover intention*.
3. Variabel intervening yaitu kepuasan kerja.
4. Responden yang diteliti dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi PT. Duwa Atmimuda Kudus yang berjumlah 274 karyawan
5. Penelitian dilaksanakan selama 4 bulan setelah proposal disetujui

1.3. Perumusan Masalah

Adanya fenomena permasalahan yang terjadi pada karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus adalah sebagai berikut :

Menurut Data fenomena umum yang ditemukan dari sumber Kementrian ESDM yang diolah *Locadata Beritagar.id* menjelaskan dalam kurun waktu 2009-2017 konsumsi energi listrik per kapita di Indonesia mengalami fluktuasi dibandingkan tahun sebelumnya. dan sampai akhir tahun 2017 konsumsi energi listrik masih dikuasai sektor industri. Berdasarkan data fenomena bisnis yang ada di PT Duwa Atmimuda Kudus menunjukkan terjadinya *turnover intention* pada PT

Duwa Atmimuda Kudus pada periode tahun 2019-2022 mengalami fluktuasi. Hal ini dikarenakan karyawan berniat mencari pekerjaan yang lain. Adanya sistem kontrak kerja selama 1 tahun, sehingga karyawan tersebut merasa terancam dan kurang adanya jaminan dari perusahaan yang berujung pada tingginya *job insecurity*. Adanya tuntutan pekerjaan dari atasan yang harus segera diselesaikan sehingga karyawan PT Duwa Atmimuda harus menambah jam kerja dengan cara lembur. Hal ini juga salah satu faktor yang bisa mengakibatkan karyawan merasakan *burnout* yang berdampak pada rendahnya kepuasan kerja karyawan. Adanya indikasi dimana Sebagian karyawan kurang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari tidak tercapainya target produksi perusahaan.

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus?
2. Bagaimana pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus?
4. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus?
5. Bagaimana pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus?

6. Bagaimana pengaruh job insecurity terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja?
7. Bagaimana pengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Menganalisis pengaruh job insecurity terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus.
2. Untuk Menganalisis pengaruh burnout terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus.
3. Untuk Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus.
4. Untuk Menganalisis pengaruh job insecurity terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus.
5. Untuk Menganalisis pengaruh burnout terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus.
6. Untuk Menganalisis pengaruh job insecurity terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus.
7. Untuk Menganalisis pengaruh burnout terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan PT Duwa Atmimuda Kudus.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana bagi penelitian selanjutnya untuk menambah wawasan, pengetahuan dan sumber informasi secara teoritis mengenai pengetahuan pengelolaan sumber daya manusia.

1.5.2 Aspek Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan sebagai pendalaman ilmu tentang sumber daya manusia, dapat menerapkan dan mengimplementasikan ilmu yang telah diperoleh selama masa perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia serta segala kebijakan yang berkaitan dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara baik. Sehingga perusahaan dapat mencari solusi untuk masalah yang sedang dihadapi.