

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang penting. Salah satu pemicu keberhasilan perusahaan adalah karyawan, yang mana dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi karyawan mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Sebagai modal utama bagi perusahaan, karyawan perlu dikelola agar tetap membentuk produktivitas.

Produktivitas merupakan suatu kaitan antara output yakni hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk oleh seorang tenaga kerja (Sutrisno, 2017:17). Produktivitas adalah perbandingan antara output dengan input (Busro, 2018:340). Produktivitas kerja akan tercapai jika segala faktor berjalan dengan baik. Produktivitas perusahaan tidak akan dapat berjalan lancar jika karyawan merasakan adanya stres kerja (Setiawan, 2022).

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Sinambela, 2017:472). Stres kerja ialah kondisi yang bersifat mendalam dikarenakan adanya tuntutan fisik, situasi sosial, dan lingkungan yang akan berpotensi merusak keadaan mental karyawan (Nusran, 2019:72). Stress kerja yang menjadikan terganggunya keadaan mental karyawan dapat terjadi akibat banyaknya beban kerja yang diberikan pada karyawan (Hasibuan, 2017:203).

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu, apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja (Vanchapo, 2020:1).

Suatu pekerjaan mampu diselesaikan oleh karyawan apabila antara waktu dan target pekerjaan terdapat kejelasan dan kesepakatan. Ketika tidak ada kejelasan dalam pekerjaan (*job insecurity*) tentu karyawan akan mengalami kebingungan. *Job insecurity* adalah persepsi individu terhadap pentingnya aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi masalah pekerjaan (Sutrisno, 2017:112). *Job insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau merasa tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan (Kasmir, 2016:71). *Job insecurity* jika tidak terkontrol maka berdampak pada keinginan karyawan untuk melakukan *turnover* (Benu, 2021:59).

Turnover intention merupakan bentuk keinginan berhenti karyawan yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan yang dapat mengakibatkan tingginya biaya pengelolaan sumber daya manusia (Kartono., 2017:44). Sikap *turnover intention* merupakan niat pegawai mengundurkan diri pada suatu organisasi karena ingin mendapatkan pekerjaan yang dianggap lebih baik dari pekerjaan yang dijalannya (Handaru, 2021). Cara yang dilakukan perusahaan untuk mengelola karyawan dapat dilakukan dengan *turnover intention*

yang rendah, karena akan terjadi masalah jika karyawan memutuskan untuk mengajukan *turnover* pada suatu perusahaan.

Fenomena *turnover intention* amatlah penting bagi perusahaan, baik itu dari diri sendiri ataupun kemasyarakatan, karena tingginya keinginan keluar seorang pegawai dapat menjadi dampak bagi perusahaan dan diri sendiri (Lompoliu, 2020). Tingginya keinginan untuk keluar dari perusahaan menjadi tolak ukur perusahaan karena memiliki permasalahan yang mendasar yaitu tidak berpihak pada lingkungan kerja perusahaan yang tidak stabil dan hal ini akan berujung pada penurunan kinerja karyawan (Yuliani, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Reza Arfian pihak HRD didapati bahwa PT. Sari Warna Asli V Textile Industry merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri textile dan berlokasi di Desa Besito KM. 6, Kec. Gebog, Kudus,. PT. Sari Warna Asli V Kudus memulai usahanya dengan mengambil alih dari PT. Tubantia Kudus *Spinning Mills* yang sudah lama tidak beroperasi sehingga mengalami kebangkrutan pada tahun 1983. PT. Sari Warna Asli V Textile Industry ini merupakan salah satu perusahaan manufaktur tekstil terintegrasi terbesar di Indonesia dengan kapasitas produksi 18 juta meter per tahun dan diperluas hingga 120 juta meter kapasitas per tahun, dalam berbagai produk seperti *Cotton 100%*, *10% Spun-Rayon*, *100% Spun Polyester*, dan kain tenunan.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Bagian Produksi Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
2019	745	42	65
2020	722	80	96
2021	706	155	170
2022	691	109	154
2023	645	325	334

Sumber: PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa karyawan yang keluar dari tahun 2019 sampai 2023 mengalami peningkatan walaupun terdapat juga penurunan. Hal ini terjadi karena adanya kerja *shift* yang terdiri dari tiga *shift* banyak karyawan yang kurang bisa menyesuaikan waktu jam kerja yang terdiri dari *shift* pagi, siang dan sore ada juga kekhawatiran tentang pemutusan hubungan kerja, ketidakpuasan dengan rekan kerja yang tidak searah, ketidakcocokan dengan atasan kerja, juga ketidaknyamanan dalam lingkungan pekerjaan dan juga sudah mendapatkan pekerjaan di luar yang prospek tunjangannya lebih baik atau ingin mendapatkan pekerjaan atau jabatan yang lebih dibanding jabatan yang sudah didapatkan dan akhirnya berdampak pada meningkatnya *turnover intention* (niat mengundurkan diri) para karyawan.

Tabel 1.2
Jumlah Produksi Tahun 2020-2023

Tahun	Jumlah Target (per Tahun)	Jumlah Realisasi Produksi (per Tahun)	Persentase(%)
2020	44.917,94	44.918,52	100,001%
2021	52.345,00	44.810,47	85,60%
2022	46.406,00	42.060,48	90,63%
2023	51.100,00	38,690,22	75,71%

Sumber: PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus (2023)

Fenomena pada objek ini terlihat pada tabel 1.2 yang dapat diketahui bahwa pada 3 tahun terakhir yaitu tahun 2021-2023 jumlah produksi tidak pernah

mencapai jumlah target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ini menunjukkan tingginya beban kerja dan stres kerja yang dirasakan oleh karyawan karena tingginya target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan.

Research gap dalam objek ini ialah penelitian yang dilakukan oleh Abrar (2021) yang menyatakan bahwa *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian Azizah (2022) menyatakan bahwa *Job insecurity* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Pada penelitian Saputria (2020) menemukan bahwa *Job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja karyawan *sales unit mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri (persero) tbk area samarinda*.

Pada penelitian Purwati (2021) beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Pada penelitian Egarini (2022) menyatakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pada penelitian Bogar, *et al* (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Pada penelitian Wirawan (2022) menyatakan bahwa beban kerja berdampak positif dan signifikan pada stres kerja. Menurut Lukito (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja.

Pada penelitian Wahyuningtyas (2022) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sempurna Sejahtera Sebatik.

Penelitian ini mengacu pada penelitian Medysar (2019) perbedaan dengan artikel Medysar, *et al* adalah memberi tambahan variabel beban kerja karena beban kerja mengakibatkan stres kerja dan juga berpengaruh terhadap *turnover intention*

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti bermaksud untuk meneliti **“Pengaruh *Job Insecurity* Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus”**.

1.2. Ruang Lingkup

Batasan ruang lingkup pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini mengambil objek penelitian di PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus
- b. Karyawan yang diteliti yaitu karyawan bagian produksi PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus
- c. Variabel Eksogen yang digunakan dalam Penelitian Ini adalah *Job Insecurity*, Beban Kerja, Variabel Endogen yang digunakan dalam Penelitian Ini adalah *Turnover Intention*, Variabel Intervening yang digunakan dalam Penelitian Ini adalah Stres Kerja
- d. Penelitian ini dilakukan 1 bulan setelah proposal disetujui.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah tertera di atas, terdapat beberapa masalah yang terjadi di PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus, antara lain:

1. Berdasarkan tabel 1.1 terlihat sering terjadinya keluar masuk karyawan di PT Sari Warna Asli V Textile Industry. Hal ini dikarenakan beberapa faktor seperti stres kerja dan beban kerja.
2. Berdasarkan tabel 1.2 terlihat semakin menurunnya jumlah realisasi produksi (per tahun) dari jumlah target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan identifikasi permasalahan tersebut maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja pada karyawan PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus.
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus.
3. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus
5. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja pada karyawan PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus.

2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus.
3. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus
4. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus
5. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus

1.5. Manfaat Penelitian

Terkait dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mahasiswa dan peneliti selanjutnya terkait *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan masukan untuk upaya pengelolaan SDM dan pengambilan keputusan guna meminimalisir adanya *turnover intention* karyawan PT Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus.