

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Adanya era globalisasi dan teknologi yang semakin maju, perusahaan lebih dituntut untuk dapat menghadapi persaingan-persaingan pasar dalam maupun luar negeri, untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia pada hakekatnya adalah modal dan peranan penting dalam pencapaian keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektifitas perusahaan dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola, akan menentukan kesuksesan perusahaan di masa mendatang, agar tujuan perusahaan dapat tercapai, maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan.

Harnoto (2002) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Keinginan ini akan mendorong terjadinya *turnover* karyawan. Lekatompessy (2004) mengatakan bahwa keinginan berpindah kerja dapat meliputi tindakan-tindakan penarikan diri yang terdiri dari beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Prapti dkk (2004) mengungkapkan bahwa penyebab terjadinya *turnover intention* secara spesifik dipengaruhi oleh beberapa faktor *intrinsic* antara lain faktor ekonomi seperti kebutuhan untuk mendapatkan penghasilan yang lebih baik, faktor organisasi seperti kurangnya keterpaduan dan komunikasi, dan faktor individual seperti orientasi kognitif atau afektif karyawan, dan ketidakamanan kerja. Sartika (2014) menyatakan bahwa

turnover yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Fenomena yang sedang terjadi di CV Tiga Permata yaitu tingginya *turnover* karyawan. Novliadi (2007) mengungkapkan bahwa gejala yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki intensi *turnover* selain berusaha mencari lowongan kerja dan merasa tidak nyaman bekerja di perusahaan juga memiliki gejala-gejala sering mengeluh merasa tidak senang dengan pekerjaan, pernyataan bernada negatif, dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat dia bekerja.

Tingginya *turnover* di CV Tiga Permata menimbulkan berbagai pertanyaan, apa yang membuat karyawan tidak puas dalam bekerja, beberapa karyawan mengungkapkan bahwa sudah merasa tidak nyaman bekerja di perusahaan tersebut dan merasa terancam akan pekerjaannya. Robbins dan Timothy (2008) menyatakan kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja dalam teori motivasi Maslow menempati peringkat yang tinggi, sebab kepuasan kerja berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan. Robbins (2007) mengungkapkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja makin positif sikapnya terhadap pekerjaannya. Ketika seorang karyawan mengalami rasa kurang puas terhadap pekerjaannya, karyawan dapat mengungkapkannya dalam berbagai macam cara, misalnya selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

Masalah yang sering timbul pada perusahaan kayu antara lain seperti tuntutan karyawan yang harus mencapai target dari perusahaan dan *customer*,

kesalahan mendesain bentuk atau ukuran kayu, belum lagi resiko kecelakaan dalam bekerja dan faktor kesehatan karyawan karena sering menghirup debu dari serbuk kayu dan lem. Jika karyawan tidak dapat mengatasi hal-hal tersebut, maka akan menimbulkan karyawan terancam kehilangan pekerjaannya. Beban yang harus dipikul oleh masing-masing individu di dalam lingkungan organisasi tentu menciptakan ketidaknyamanan dalam bekerja (*job insecurity*).

Job insecurity didefinisikan oleh Greenhalgh & Rosenblatt (1984) merupakan ketidakberdayaan seseorang dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Belum lagi persaingan kerja yang kuat sering mendorong munculnya sikap individualisme dan konflik pekerjaan di dalam organisasi yang mengakibatkan hubungan antar sesama karyawan maupun dengan atasan menjadi tidak begitu kuat yang berakibat muncul rasa kurang nyaman dalam bekerja.

Konflik pekerjaan dapat juga berakibat stres yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tujuan serta kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Konflik merupakan suatu proses yang mulai bila satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian pihak pertama (Wahjono 2010), sedangkan Mangkunegara (2013) menyatakan konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan. Konflik pekerjaan dapat juga berakibat stres yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tujuan serta kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Stres atau tekanan dalam jiwa seorang karyawan akan berdampak pada kepuasan kerjanya. Stres atau tekanan dalam jiwa seorang karyawan akan berdampak pada kepuasan kerjanya.

CV Tiga Permata merupakan perusahaan manufaktur yang melakukan kegiatan produksi dengan mengaplikasikan mesin, peralatan industri serta tenaga kerja dan suatu proses mediumisasi untuk mengubah bahan mentah menjadi bahan setengah jadi dan bahan jadi. Di bawah kepemimpinan Ibu Titi

Hastuti sebagai direktur utama CV Tiga Permata berdiri berdasarkan Akta Notaris Nomor 5 tanggal 19-03-2003 atas dasar tersebut CV Tiga Permata mulai beroperasi di Jalan Ajibarang-Bumiayu Desa Karang Kemiri Kecamatan Pekuncen Kabupaten Banyumas. Pada perkembangannya CV Tiga Permata berhasil membuka cabang pabrik baru yang terletak di RT 17 RW 05 Dukuh Pasurupan Desa Winduaji Kabupaten Brebes dengan akta pendirian no. 9 tanggal 02-07-2014. CV Tiga Permata mampu menembus pasaran international dengan melakukan *Export* hasil produksi berupa *Bare Core*. Mengingat tingginya kewaspadaan *customer* terhadap produk kayu ini menuntut produsen untuk meningkatkan kualitas produknya, oleh sebab itu karyawan harus ekstra bekerja keras untuk memenuhi permintaan *customer*, dengan demikian sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi guna mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Resources Development (HRD)* di CV Tiga Permata didapatkan bahwa tingkat *turnover* pada CV Tiga Permata cukup tinggi. Tingkat *turnover* karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Daftar Jumlah Karyawan Tahun 2017-2019 CV Tiga Permata

Tahun	Jumlah Karyawan
2017	120
2018	87
2019	110

Sumber : Data oleh penulis 2020

Berdasarkan data tersebut, dapat digambarkan bahwa pada tahun 2017-2018, selama dua tahun terakhir *turnover* tertinggi terjadi pada tahun 2018, dimana sebanyak 33 orang karyawan keluar, tetapi pada tahun 2019 terjadi kenaikan jumlah karyawan masuk yaitu sebanyak 23 orang. Namun angka tersebut dirasa masih kurang untuk memenuhi batas maksimal karyawan CV Tiga Permata. *Turnover* karyawan yang cukup tinggi mengakibatkan tidak sebandingnya antara karyawan yang masuk dan yang keluar, yang akan berdampak pada produksi kayu. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis

mengambil judul “**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KONFLIK PEKERJAAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN CV TIGA PERMATA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, dapat didefinisikan beberapa masalah antara lain:

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* ?
2. Apakah konflik pekerjaan berpengaruh terhadap *turnover intention* ?
3. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
4. Apakah konflik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
5. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh konflik pekerjaan terhadap *turnover intention* ?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik pekerjaan terhadap *turnover intention*.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh konflik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.
6. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh konflik pekerjaan terhadap *turnover intention*.

7. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menambah wawasan rekan-rekan mahasiswa khususnya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia tentang kajian *job insecurity*, konflik pekerjaan, kepuasan kerja dan *turnover* karyawan, serta dijadikan sebagai rujukan untuk penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan bahan kajian bagi CV Tiga Permata dalam upaya melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.