

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keinginan keluar dari perusahaan merupakan fenomena yang sering dijumpai pada suatu perusahaan. Rendahnya moral dan kegairahan kerja karyawan akan mendorong tenaga- tenaga potensial untuk mengambil langkah keluar dari perusahaan (intentiontoleave) dan mencari perusahaan lain yang dapat memenuhi keinginan mereka. Tidak ada orang yang ingin berganti-ganti pekerjaan, apabila pekerjaan itu dapat memberi kepuasan lahir batin baginya. Bila pekerjaan itu cocok dengan kemampuan dan kondisi pekerjaannya menyenangkan, maka karyawan tersebut akan betah bekerja pada suatu perusahaan. Tetapi apabila situasi yang terjadi adalah sebaliknya, makat erjadinya intentiontoleave yang tinggi dan tidak dapat ditahan -tahan lagi (Mudiartha, 2012).

Kurnia (2010) menyatakan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja. Karyawan menjadi tidak termotivasi dalam bekerja dan tidak mau berusaha dengan kesungguhan hatinya dalam bekerja. Beberapa kemungkinan yang dapat terjadi adalah karyawan sering datang terlambat tanpa merasa bersalah, menggunakan waktu kerja untuk mencari lowongan pekerjaan ditempat lain, bermain game, media sosial, makan siang lebih dari waktu yang ditetapkan serta ketidakseriusan dalam bekerja. Hal ini tentunya berdampak negatif bagi perusahaan. Tingkat intentiontoleave yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidak pastian terhadap kondisi tenaga kerja.

Turnoverintention merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain

sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan turnover adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah,2012). Turnover intention haruslah disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan suatu perusahaan, baik dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan berdampak cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan.

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 (Novliadi,2007). Intensi turnover karyawan dapat dilihat dari beberapa indikasi, yaitu: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya (Nasution,2009).

Turnover intention dikatakan sebagai faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam organisasi yang dipengaruhi oleh beragam variabel yang ada dalam organisasi (Lambert,2006). Turnover intention dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor job insecurity dan stress kerja. Fenomena turnover intention ini tampaknya juga sedang dialami oleh perusahaan PT. Primagro Indonesia. PT. Primagro Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di industri pupuk pertanian dengan jenis pupuk mikro dan cair. untuk tanaman kelapa sawit, karet, serta sayur sayuran dan umbi umbian. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2016 oleh Bapak Ir. Suyono yang berkedudukan di Dsn Ngembes, Ds Yung yang RT 01 RW 04, Kecamatan Modo, Kabupaten Lamongan.

Sejak didirikan hingga saat ini PT. Primagro Indonesia telah memiliki ratusan karyawan baik bagian produksi maupun karyawan dibagian kantor. Dalam beberapa tahun terakhir tingkat turnover karyawan khususnya diposisi karyawan produksi mengalami peningkatan yang cukup signifikan, sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data turnover karyawan PT. Primagro Indonesia

Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	Persentasi (%)
2018	167	3	9	5,4%
2019	160	5	14	8,75%
2020	151	8	23	15,23%

Sumber: OfficePT. Primagro Indonesia

Data pada tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa dari tahun 2018 hingga tahun 2020 tingkat turnover karyawan terus mengalami peningkatan terlebih pada tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 15,23% dibandingkan pada tahun sebelumnya.

Berdasarkan informasidari pihak internal perusahaan fenomena intens to leave hingga akhir tahun 2020 ini pun masih terus berkejang dilapangan, hal ini menjadi permasalahan tersendiri bagi pihak manajemen perusahaan karena adanya fenomena tersebut berdampak pada penurunan omset perusahaan. Dari data yang diperoleh peneliti bahwa selama 3(tiga) tahun terakhir omset perusahaan terus mengalami penurunan, sebagai berikut:

Gambar 1.1 Data OmsetPT. Primagro Indonesia tahun 2018-2020

Tahun	Target	Realisasi
2018	16000	11000

2019	16000	10200
2020	16000	9120

Sumber: OfficePT. Primagro Indonesia

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa pada tahun 2018 omset perusahaan sebesar 11 M, pada tahun 2019 mengalami penurunan menjadi sebesar 10,2 M, dan pada tahun 2020 kembali mengalami penurunan menjadi sebesar 9,12 M, angka-angka tersebut jauh dari target omset yang ditetapkan manajemen yaitu sebesar 16 M per tahun.

Kondisi tersebut menggambarkan bahwa perusahaan akan mengalami kerugian secara finansial apabila pengelolaan sumber daya manusia atau tenaga kerja mengalami ketidakstabilan. PT. Primagro Indonesia berkomitmen selalu memberikan produk dengan kualitas terbaik bagi para petani di Indonesia.

Untuk memberikan produk dengan kualitas terbaik kepada pelanggan PT Primagro Indonesia membutuhkan biaya produksi yang tidak sedikit, dalam menutupi biaya tersebut maka PT Primagro Indonesia memberlakukan sistem target pada setiap karyawan produksi. Karyawan produksi diberikan target tonase pupuk yang diolah dan di evaluasi tiap minggu.

Bagi karyawan yang memenuhi target tonase akan diberikan premi di tiap tonase yang melebihi target, sementara bagi karyawan yang tidak memenuhi target akan di potong gaji sesuai dengan kekurangan tonase untuk mencapai standar produksi.

Dengan adanya sistem target maka karyawan produksi mendapatkan tekanan untuk mencapai target tonase yang telah ditetapkan. Tuntutan yang harus terpenuhi dan adanya ketidak pastian dalam pendapatan akan membuat kecenderungan keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (TurnoverIntentions). Harnoto (dalam Halimah, 2016) menyatakan “turnoverintentions adalah kadar atau intensitas dari

keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intentions ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”.

Banyak hal yang menjadi faktor pengaruh turnover intentions yang terjadi pada karyawan salah satunya Job Insecurity (ketidakamanan). Perubahan tatanan dan sistem target tentunya berdampak secara signifikan didalam hubungan karyawan dan manajemen. Dengan adanya hal tersebut, maka munculnya job insecurity menjadi semakin tinggi dirasakan oleh karyawan produksi. Masa depan karyawan di dalam organisasi semakin tidak menentu. Ketidak pastian pendapatan dan tuntutan yang berlebihan membuat karyawan produksi memiliki loyalitas yang rendah terhadap perusahaan.

Sistem target yang ditetapkan perusahaan membuat penghasilan karyawan tidak menentu. Penghasilan yang tidak menentu dan tidak didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan serta adanya resiko pemotongan gaji ketika produksi tidak mencapai target, adanya ketidakamanan kerja yang dirasakan maka akan menyebabkan seorang karyawan memiliki kesetiaan yang rendah terhadap perusahaan. Kesetiaan rendah pada karyawan menyebabkan keinginan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai. Karyawan mengalami rasa tidak aman (jobinsecurity) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya intensi pindah kerja (turnover) cenderung meningkat, serta faktor usia, lama kerja, dan budaya organisasi juga berperan penting dalam terjadinya turnover intention (Hanafiah, 2014).

Selain faktor job insecurity, faktor stres kerja juga menjadi faktor yang diduga menyebabkan meningkatnya turnover intentions karyawan Produksi PT Primagro Indonesia. Tuntutan konsumen untuk mendapatkan produk pupuk dengan kulaitas

terbaik tidak didukung dengan target produksi dari manajemen yang mengharap kuantitas pupuk yang dihasilkan berlimpah. Stres kerja ditimbulkan karena seseorang tidak dapat mengendalikan suasana yang terjadi dalam bekerja. Kecenderungan reaksi emosional muncul sewaktu pendapatan tidak memenuhi target dan pihak perusahaan tidak memberikan toleransi terhadap ketetapan uang. Tuntutan target dan pemenuhan kebutuhan akan membuat karyawan produksi bertindak sesuka hati.

Pada kegiatan kerja sehari-hari banyak karyawan produksi yang mengabaikan kualitas produk yang dihasilkan, Keadaan ini mereka lakukan untuk mencapai target tonase sebanyak-banyaknya agar mendapatkan premi dari perusahaan. Perilaku tersebut merupakan indikasi stres kerja yang dialami oleh Karyawan produksi PT Primagro Indonesia yang dapat berujung pada keinginan untuk pindah bekerja ditempat lain yang memiliki tingkat stres rendah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siddiqui dan Raja (2015) menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi turnover intention karyawan. Stres merupakan isu utama yang menjadi perhatian, karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan, dan sulit untuk menghindari stres dalam pekerjaan (Parvaizetal.,2015). Stres kerja adalah suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu tersebut berada (Fauji, 2013).

Penelitian tentang jobinsecurity, stress kerja, dan turnover intentions sudah beberapa kali dilakukan salah satunya oleh Ni Ketut Septiari dan I Komang Ardana (2016), Tika Nur Halimah (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa job insecurity dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Job

insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas dan didukung dengan adanya penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Job Insecurity dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Produksi PT Primagro Indonesia”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah job insecurity mempunyai pengaruh terhadap turnover intentions karyawan Produksi PT Primagro Indonesia ?
2. Apakah stres kerja mempunyai pengaruh terhadap turnover intentions karyawan produksi PT Primagro Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh job insecurity terhadap turnover intentions karyawan produksi PT Primagro Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap turnover intentions karyawan produksi PT Primagro Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian berharap agar peneliti ini memanfaatkan bagi beberapa pihak antara lain sebagai berikut:

1. Bagi lembaga, diharapkan dapat bermanfaat bagi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur sebagai acuan untuk mengembangkan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi Perusahaan, dapat dipergunakan sebagai masukan atau sumbangan pemikiran dalam memanfaatkan analisis tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan job insecurity, stres kerja dan turnover intentions karyawan.
3. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini merupakan pendalaman terhadap bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang kelak akan sangat berguna apabila terjun ke masyarakat dan dunia bisnis