

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dunia bisnis di Indonesia semakin berkembang, salah satunya adalah bisnis yang bergerak di bidang pertanian. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pertanian adalah PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan. Persaingan bisnis yang semakin kompetitif, dinamis dan cenderung sulit diprediksi pada era global saat ini, membuat perusahaan perlu sumber daya manusia yang responsif terhadap perubahan. Upaya perusahaan untuk menghasilkan sumberdaya yang responsif dapat dilakukan dengan perencanaan sumber daya manusia, Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah para karyawan. Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi perusahaan. Hal ini berarti adalah setiap pekerjaan dalam perusahaan selalu dilaksanakan oleh karyawan yang tepat sasaran untuk mendorong tercapainya visi dan misi perusahaan.

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya agar tercipta sumber daya manusia yang optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Permasalahan *turnover* di Indonesia belum dapat terselesaikan, dan masih menjadi suatu hal yang berbahaya bagi setiap perusahaan. Fenomena yang terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung yang ditimbulkan oleh berbagai macam bentuk perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan adalah *turnover intention* yang berujung pada keputusan karyawan pindah kerja. Keluar masuknya karyawan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan karena jika karyawan yang berprestasi tinggi yang keluar dari

perusahaan maka dapat berdampak negatif bagi perusahaan. Akan tetapi ada kalanya *turnover* berdampak positif bagi perusahaan apabila yang keluar adalah karyawan yang memiliki kinerja rendah. Selain berdampak terhadap organisasi, *turnover* juga berdampak terhadap karyawan yang masih bertahan. Banyaknya rekan kerja yang keluar dari perusahaan secara sukarela (*voluntary turnover*), membuat karyawan yang masih bertahan untuk mengevaluasi kembali pekerjaannya lalu menentukan apakah ia akan keluar mengikuti jejak rekan-rekannya atau tetap bertahan di perusahaan. Akan tetapi jika yang banyak terjadi *involuntary turnover* sedangkan karyawan masih ingin bertahan, maka ia akan berusaha meningkatkan kinerja agar tidak diberhentikan oleh perusahaan.

*Turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang berkaitan dengan perilaku karyawan seperti, merasara tidak senang dengan pekerjaannya, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menantang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang berbeda dari biasanya dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat ia bekerja. Karyawan yang memiliki intensi *turnover* adalah karyawan berusaha mencari lowongan kerja ditempat lain dan merasa tidak nyaman bekerja di perusahaan. *Turnover intention* didefinisikan sebagai perilaku sejauh mana karyawan berniat untuk meninggalkan atau tetap menjadi bagian diorganisasi atau perusahaan. Dr. Kartono (2014, p.43). *Turnover intention* sebagai bentuk pemberhentian karyawan yang bersifat *permanent* dari perusahaan baik yang dilakukan oleh karyawan sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan yang dapat mengakibatkann tinggi biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan.

Indikasi penyebab terjadinya *turnover intention* adalah dengan ditandainya beberapa hal seperti: karyawan mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran, peningkatan perlawanan terhadap atasan serta perilaku yang

sangat berbeda dari biasanya. *Turnover* ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi *turnover*, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan, tentunya hal ini akan merugikan perusahaan. Presentase tingkat turnover karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan dihitung dengan rumus LTO (*labour turnover*). Rumus perhitungan untuk mengetahui besarnya turnover sebagai berikut:

$$\text{Turnover} = \frac{\sum (\text{yang diterima} - \text{yang keluar})}{1/2 \sum (\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})} \times 100\%$$

*Sumber Melayu Hasibuan (2017, p.52)*

Berdasarkan perhitungan LTO yang didapat pada rumus tingkat turnover karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan yang mengalami tingkat fluktuasi paling tinggi terjadi pada tahun 2019 yang mencapai angka 9,2%. Berdasarkan dari hasil wawancara kepada 2 karyawan dibagian devisi gudang yang, 1 karyawan mengatakan adanya karyawan memikirkan untuk keluar keluar dari perusahaan. Dan 1 karyawan mengatakan karyawan telah mencari informasi mengenai pekerjaan lain. Dari data hasil wawancara tersebut bahwa indikator tingginya tingkat *turnover intention* tersebut terdiri dari: niat untuk keluar, pencarian pekerjaan lain, dan memikirkan untuk keluar. Selain itu data yang menunjukkan tingkat keluar masuknya karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan pada tahun 2019 terdapat tingkat 9,2% dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1

**Data *Turnover* karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan. tahun 2017 sampai tahun 2019**

| Tahun | Jumlah Karyawan Awal Tahun | Jumlah Karyawan Masuk | Jumlah Karyawan Keluar | Jumlah Karyawan Akhir Tahun | Persentase <i>Turnover</i> |
|-------|----------------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| 2017  | 26                         | 5                     | 2                      | 29                          | 6,7%                       |
| 2018  | 29                         | 4                     | 2                      | 31                          | 6,6%                       |
| 2019  | 31                         | 6                     | 3                      | 34                          | 9,2%                       |

Sumber: PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan 2019.

Menurut Wasposito dalam Pande Made Arma Saputra, Anik Yuhesti, I Nengah Sudja (2019), tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah bagi banyak perusahaan, dimana dampak negatif bagi perusahaan terjadinya *turnover intention* yaitu yang dirasakan adalah sulitnya mendapatkan kualitas dan kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, biaya penarikan karyawan hal ini menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari pergantian, biaya latihan hal ini menyangkut waktu pengawasan dan karyawan yang dilatih banyak pemborosan karena adanya karyawan baru. Selain *turnover intention* perusahaan juga harus memperhatikan cara mempertahankan dan mengelola beban kerja karyawan.

Beban kerja menurut Robbins dalam Pande Made Arma Saputra, Anik Yuhesti, I Nengah Sudja (2019) menyatakan bahwa beban kerja positif negatif adalah masalah persepsi. Persepsi beban kerja adalah sesuatu yang berkaitan erat dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian terhadap sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang memerlukan aktivitas mental dan fisik yang harus dia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah itu memiliki dampak positif atau negatif dalam pekerjaannya.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Beban kerja merupakan kewajiban karyawan pada perusahaan, elemen ini merupakan salah satu yang berpengaruh terhadap intensitas *turnover intention* karyawan. Persepsi terhadap beban kerja setiap individu atau karyawan pastinya berbeda-beda akan tetapi semakin tinggi beban kerja seseorang tentu akan memberikan persepsi negatif terhadap pekerjaannya, dan akhirnya dapat menyebabkan seseorang ingin memiliki niat keluar dari pekerjaannya sekarang dan mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Beban kerja yang berlebihan (*workload*) dapat menyebabkan kelelahan dan stress kerja pada karyawan yang berakibat rendahnya kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang tidak sesuai dapat memicu tekanan kerja bagi karyawan. Selain itu faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan yaitu *job insecurity*.

Menurut Mizar Yuniar dalam A.A Gede Agung Januartha dan I G.A Dewi Adnyani (2019) mengartikan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai kondisi psikologi seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*). Karyawan mengalami rasa tidak aman (*job insecurity*) 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, juga berperan penting dalam terjadinya *turnover intention*.

PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan berdiri pada 13 Januari 1997 yang berlokasi di Jl. Lintas Timur, Desa. Ketapang, Kec. Ketapang, Kab. Lampung Selatan. Perusahaan tersebut merupakan bergerak dalam bidang pertanian yaitu distribusi jagung

atau pengeringan jagung dari hasil pertanian yang ada di Lampung Selatan kegiatan utamanya adalah mengolah jagung basah menjadi jagung kering dengan proses di oven. PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan memiliki beberapa divisi yaitu finance & accounting memegang peran penting dalam sebuah perusahaan untuk mengeluarkan dan menerima uang serta mencatat memeriksa dan membuat laporan keuangan untuk perusahaan, HRD memiliki tugas mengatur atau memmanagement serta melindungi seluruh ruang lingkup pekerja atau karyawan baik yang berhubungan langsung dengan pekerja atau diluar pekerjaan didalam sebuah perusahaan yaitu dengan membuat peraturan kerja sama, divisi produksi mempunyai tugas mengatur dan mengkoordinasi para karyawan dibagian produksi untuk melakukan pengoprasian mesin produksi sesuai standar operasi mesin dalam membuat hasil produksi, divisi gudang bertanggung jawab untuk mengkoordinasi, mengontrol dan mengevaluasi semua kegiatan penerimaan, penyimpanan dan persediaan stok barang yang akan didistribusikan, divisi QC bertugas meneliti produk selama proses produksi baik sebelum, selama dan setelah proses produksi untuk memperoleh standar kualitas yang diperlukan, divisi pembelian mempunyai tanggung jawab menerima *purchase requisition* sarana untuk membuat permintaan pembelian agar pihak purchasing dapat melakukan proses pengadaan barang yang diminta.

PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan mempekerjakan sebanyak 34 orang. Karyawan dibagian divisi gudang dan divisi produksi memiliki shift yang berbeda. Menerapkan sistem kerja secara shift adalah cara yang paling sesuai diterapkan bagi perusahaan yang menjalankan produksinya secara penuh selama 24 jam non-stop. Hal ini disebabkan karena didalam sistem kerja secara shift pekerja dituntut harus bisa beradaptasi dengan pembagian waktu kerja secara rotasi pagi, siang dan malam jam kerja yang tidak teratur serta waktu kerja yang panjang. Sistem

shift kerja biasanya dibagi menjadi 3 macam yaitu sistem kerja 2 shift adalah waktu kerja yang dibagi menjadi 2 bagian waktu yaitu pagi dan sore yang dimulai pukul (07.00 – 15.00) dan pukul (15.00 – 23.00), sistem kerja 3 shift adalah waktu kerja yang terbagi menjadi 3 bagian waktu yaitu pagi, sore dan malam hari dimulai pukul (07.00 – 15.00), (15.00 – 23.00) dan (23.00 – 07.00). yang ketiga adalah sistem non shift atau normal yaitu waktu kerja yang dilakukan hanya pada pagi sampai sore hari saja dimulai pukul (08.00 – 16.00). Pasca panen karyawan yang mendapatkan shift malam merasakan beban kerja yang berat dikarenakan karyawan harus terus menerus melakukan pengecekan pada mesin oven dan memeriksa kayu bakar serta mengecek kadar air. Karyawan di bagian mesin oven memiliki tanggung jawab atau beban kerja yang cukup berat karena ia harus tetap menjaga agar mesin oven yang diawasinya berada pada kondisi panas yang normal/stabil. Meski hanya bertugas untuk menjaga kondisi mesin oven, tetap saja tanggung jawab cukup besar karena kelalaian akan membuat perusahaan/lembaga mengalami kerugian.

Berdasarkan informasi dan hasil wawancara terhadap karyawan bagian divisi gudang diketahui perusahaan ini setiap tahunnya mengalami terjadinya intensi keluar masuknya karyawan, dan rata-rata karyawan yang keluar yaitu dibagian divisi gudang dan produksi karena karyawan yang mendapatkan shift malam merasa tidak nyaman dengan kondisi lingkungan yang berubah-ubah atau pergantian shift sehingga adanya keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Berdasarkan fenomena diatas maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan”**

## 1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan.?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan?
3. Apakah beban kerja dan *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan?

## 1.3 Ruang Lingkup Penelitian

### 1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan.

### 1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah beban kerja, *job insecurity* dan *turnover intention* karyawan.

### 1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer yang beralamatkan di Jalan Lintas Timur Desa Ketapang, Kecamatan Ketapang, Kabupaten Lampung Selatan.

### 1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu dalam penelitian ini adalah bulan Desember 2019 sampai dengan Maret 2020.

### 1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan beban kerja, *job insecurity* dan *turnover intention* karyawan.



#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

##### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah atau memperkaya wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia dan untuk belajar mengenai cara-cara penerapan teori tentang. Pengaruh beban kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan.

##### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian diharapkan dapat lebih meningkatkan kualitas kerja karyawan, dimana hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memecahkan masalah didalam perusahaan dan dijadikan sebagai bahan referensi bagi semua pihak manajemen dalam mengambil keputusan dan upaya meningkatkan kinerja karyawan.

### **1.5.3 Bagi insitusi IIB Darmajaya**

Menambah bahan referensi untuk perpustakaan Fakultas Bisnis dan Ekonomi IIB DARMAJAYA serta sebagai masukan bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan bacaan yang diharapkan akan menambah wawasan pengetahuan khususnya tentang Pengaruh beban kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulis menyusun suatu sistematika penulisan. Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1.6.1 BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tentang “Beban Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan.

### **1.6.2 BAB II : LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori dan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian yang akan dilakukan, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **1.6.3 BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi metode-metode pendekatan penyelesaian permasalahan yang dinyatakan dalam perumusan masalah.

#### **1.6.4 BAB IV : HASIL PEMBAHASAN**

Pada bab ini penelitian menjelaskan hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh Beban kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan.

#### **1.6.5 BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

