

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang bergerak di bidang produksi barang disebut sebagai perusahaan manufaktur atau yang lebih dikenal di Indonesia sebagai perusahaan pabrik. Terdapat cukup banyak dan tersebar secara luas perusahaan pabrik di Kabupaten Klaten, Jawa Tengah. Perusahaan pabrik pada umumnya membutuhkan banyak karyawan atau memerlukan cukup banyak sumber daya manusia untuk dipekerjakan. Banyak pencari kerja yang tertarik untuk bekerja di sebuah pabrik. Sumber daya yang diperlukan oleh suatu perusahaan terdiri dari modal, teknologi yang mumpuni, manusia dan sebagainya (Priyono, 2010: 3). Diantara berbagai macam sumber daya yang dibutuhkan oleh perusahaan, sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting dan utama (Priyono, 2010: 3).

Memiliki pengalaman kerja dan *softskill* yang baik dan mumpuni tentunya sangat diperlukan oleh pencari kerja dalam mencari pekerjaan, namun umumnya pabrik akan tetap menerapkan masa *training* atau masa pelatihan bagi karyawannya terutama bagi yang belum memiliki pengalaman ataupun *softskill*. Mengingat sumber daya manusia (SDM) sebagai sumber daya yang paling krusial dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan dan eksistensi suatu perusahaan dalam persaingan dunia bisnis (Reza, Meilano & Nugraheni 2017). Selain berperan penting bagi keberhasilan dan eksistensi perusahaan dalam mencapai tujuan, sumber daya manusia juga menjadi salah satu aspek penting dalam penentu keefektifan suatu perusahaan. Namun sering dijumpai permasalahan dalam perusahaan mengenai menurunnya kinerja perusahaan yang disebabkan oleh perilaku karyawannya baik secara langsung maupun tidak langsung (Wells & Jon, 2011).

Di dalam suatu organisasi terdapat istilah *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan bentuk perilaku seorang karyawan yang dapat menyebabkan kinerja perusahaan menurun. *Turnover* karyawan dalam

perusahaan perlu dibutuhkan guna menyusun kondisi persediaan pekerja (Priyono, 2010: 36). Namun apabila terjadi secara berlebihan dan terus menerus, akan berakibat buruk bagi perusahaan sendiri. *Turnover intention* merupakan suatu bentuk keinginan yang muncul dari pemikiran karyawan untuk pindah pekerjaan guna mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya dan bersifat belum diwujudkan dalam tindakan nyata (Mujiati et al., 2016). Diperlukan pemikiran yang cermat dan tepat bagi seorang karyawan dalam menentukan dan menetapkan keputusan dalam memilih untuk melakukan *turnover intention* atau tidak. Pemikiran-pemikiran tersebut antara lain harus dapat melihat peluang pekerjaan yang dimiliki dan peluang dalam mendapatkan pekerjaan setelah berhenti atau keluar, melakukan evaluasi situasi dan kondisi pekerjaan yang sedang dijalani dan melakukan penentuan pilihan diakhir pemikiran. Dengan berpikir sebelum bertindak akan membuat karyawan tersebut semakin yakin akan keputusannya.

Penyebab karyawan berkeinginan keluar dari perusahaan karena stres kerja (Nyoman et al. 2018). *Turnover* dapat disebabkan juga oleh hal lain yaitu, kepuasan gaji, kepuasan kerja dan juga komitmen organisasi karyawan atas pekerjaan yang sedang dikerjakan dan motivasi dalam memperoleh pekerjaan lain (Andini, 2006). Seorang karyawan keluar dari pekerjaannya karena beberapa alasan misalnya: pensiun, mengundurkan diri (karena memperoleh pekerjaan lain atau karena rendahnya nilai kinerja) (Priyono, 2010: 35-36). Apabila karyawan sudah merasa sangat terbebani dengan pekerjaannya di suatu perusahaan maka akan menimbulkan suatu stres kerja yang akan dialami dan pada akhirnya dapat mengakibatkan karyawan merasa tidak betah bekerja di perusahaan tersebut (Made et al. 2017). Apabila tingkat stres seorang karyawan semakin tinggi maka dapat berpengaruh pada tingkat ketidakpuasan karyawan yang semakin tinggi pula yang dapat mengakibatkan terjadinya *turnover intention* karyawan (Purba & winata 2019).

Tidak sesuai dan tidak cocoknya kompensasi (gaji) yang diperoleh oleh seorang karyawan pada suatu perusahaan dapat menyebabkan tingkat *turnover intention* yang tinggi dan juga rendahnya komitmen karyawan terhadap pekerjaannya

yang mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan tersebut (Bagus & Surya, 2017). Ketidakpuasan karyawan kepada kompensasi yang diterima, perlakuan sikap dari atasan ataupun ketidaksesuaian pekerjaan yang dikerjakan dengan tingkat pendidikan dan juga yang diharapkan, merupakan penyebab munculnya *turnover intention* (Mardika & Prima, 2020). Apabila imbalan yang diperoleh tidak sesuai dengan beban hasil kerja yang dijalani, maka dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam diri karyawan (Priyono, 2010: 173). Kompensasi merupakan salah satu kebutuhan pokok (utama) karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya selaku manusia. Pemberian insentif (gaji) kepada karyawan merupakan salah satu upaya dalam memelihara dan memperhatikan karyawan agar dapat mempertahankan serta meningkatkan hasil kerjanya dengan baik (Farida & Hartono, 2016: 1).

Menurut Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 31 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa “setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau luar negeri”. Di dalam undang undang yang sama, pasal 35 dengan kalimat isinya adalah dalam mempekerjakan para pekerjanya, pemberi kerja wajib memberikan perlindungan (kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan) baik mental maupun fisik. Suatu organisasi atau perusahaan perlu memberi perhatian kepada karyawannya secara berkala tentang bagaimana kondisi karyawannya guna terciptanya karyawan yang memiliki kualifikasi yang baik dan mumpuni dalam pekerjaannya (Made et al. 2017). Dengan melakukan penilaian kepada hasil kerja karyawan berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, yang memberi dorongan kepada karyawan untuk lebih giat dalam bekerja (Priyono, 2010: 188). Hal ini dilakukan agar dapat tercapainya tujuan dari perusahaan itu dan juga karyawan merasa nyaman dan betah karena diperhatikan oleh perusahaannya sehingga tidak menimbulkan atau memperkecil resiko munculnya permasalahan *turnover intention*.

Di dalam suatu hubungan pekerjaan, terdapat adanya perjanjian antara karyawan dengan perusahaan. Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) berperan penting

dalam menciptakan pengintegrasian, membina kerja sama dan menghindari terjadinya konflik dalam perusahaan (Farida & Hartono, 2016: 58). Seperti yang dimuat dalam undang-undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 55 bahwa suatu kontrak perjanjian kerja tidak dapat ditarik atau diubah, kecuali dengan persetujuan semua pihak yang terlibat. Di dalam undang-undang yang sama, pasal 62 dengan kalimat isinya adalah apabila terdapat pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian, pihak tersebut wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah sampai batas waktu berakhirnya perjanjian. Apabila karyawan ingin melakukan *turnover intention* pada saat kontrak kerja masih berjalan, maka karyawan tersebut harus membayar ganti rugi (biaya *penalty*) kepada pihak perusahaan selama sisa waktu kerjanya. Hal ini juga merupakan salah satu hal yang menjadi pertimbangan bagi karyawan dalam menentukan dan menetapkan proses pengambilan keputusan untuk melakukan *turnover intention* atau tidak.

Suatu perusahaan selalu berusaha mencari bagaimana cara dalam menangani dan mengatasi permasalahan yang bertujuan untuk mengurangi jumlah pergantian karyawan yang disebabkan oleh adanya *turnover intention* (Sugiono & Vitaloka, 2019). Pergantian karyawan dapat merugikan perusahaan salah satunya adalah oleh biaya perekrutan ulang dan *training* ulang untuk karyawan baru yang seharusnya dapat dialokasikan ke pengeluaran lainnya.

Penelitian dilakukan di Desa Karangpaku, Kecamatan Trucuk, Kabupaten Klaten karena merupakan daerah yang cukup strategis dan banyak dikelilingi oleh perusahaan pabrik. Terdapat beberapa jenis pabrik di sekitar yang dapat dijangkau diantaranya yaitu pabrik garmen, pabrik *stainless*, pabrik sarung tangan. Peneliti memilih Desa Karangpaku sebagai tempat penelitian dikarenakan sebagian besar pekerja buruh pabrik yang berada di Desa Karangpaku merupakan kaum wanita (lulusan sekolah SMP, SMA/K, dan juga ibu rumah tangga). Ibu rumah tangga yang bekerja sebagai buruh pabrik mencoba membantu suami mereka untuk mencari penghasilan tambahan guna biaya sekolah anak-anaknya dan biaya hidup. Sedangkan anak lulusan sekolah SMP, SMA/K, dan juga ibu rumah tangga menjadi karyawan

buruh pabrik guna membantu atau menghidupi keluarganya. Dimana keluarga masyarakat yang tinggal di Desa Karangpakel lebih banyak kalangan masyarakat sederhana atau kalangan menengah kebawah. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan beberapa pekerja buruh pabrik tersebut, sebagian dari mereka memiliki beberapa permasalahan mengenai pekerjaan mereka yang menyebabkan timbulnya stres kerja. Mereka juga mengatakan bahwa kebutuhan hidup di era sekarang yang cukup tinggi dengan tingkat gaji yang mereka peroleh tidak seimbang, sehingga perlu melakukan penekanan dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa kajian teoritis mengenai pengaruh tekanan pekerjaan dan ketidakcocokan gaji terhadap *turnover intention* buruh pabrik di Desa Karangpakel, Kecamatan Trucuk, Kabupaten Klaten.

#### **B. Identifikasi Masalah**

Masalah-masalah yang terdapat di desa Karangpakel terkait dengan *turnover intention* (keinginan untuk keluar dari pekerjaan) adalah antara lain :

1. Para buruh pabrik di Desa Karangpakel memiliki tekanan pekerjaan berupa stres kerja atau beban kerja yang timbul dalam diri karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Tidak tercukupinya kebutuhan gaji sesuai dengan yang diharapkan buruh pabrik guna memenuhi kebutuhan sehari-hari.

#### **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah dibutuhkan agar masalah yang diteliti dalam penelitian tidak terlepas dari permasalahan yang telah ditentukan. Dalam hal ini peneliti membatasi ruang lingkup dari pokok masalah :

1. *Turnover intention* yang merupakan keinginan pekerja buruh pabrik untuk keluar dari pekerjaannya. Indikatornya dibatasi pada pikiran untuk keluar dari perusahaan, keinginan untuk mencari lowongan kerja dan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

2. Tekanan pekerjaan yang disebabkan oleh banyaknya pekerjaan yang dilakukan. Indikatornya dibatasi pada beban kerja, jam kerja lembur, tekanan atasan dan kemampuan bekerja.
3. Ketidakcocokan gaji yang merupakan ketidaksesuaian besaran gaji yang diperoleh buruh pabrik. Indikatornya dibatasi pada struktur dan administrasi penggajian, tingkat gaji, kompensasi dan peningkatan gaji.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, dapat dirumuskan permasalahannya menjadi :

1. Apakah terdapat pengaruh positif tekanan pekerjaan terhadap *turnover intention* buruh pabrik di Desa Karangpakel, Kecamatan Trucuk, Kabupaten Klaten?
2. Apakah terdapat pengaruh positif ketidakcocokan gaji terhadap *turnover intention* buruh pabrik di Desa Karangpakel, Kecamatan Trucuk, Kabupaten Klaten?
3. Apakah terdapat pengaruh positif tekanan pekerjaan dan ketidakcocokan gaji terhadap *turnover intention* secara bersama-sama buruh pabrik di Desa Karangpakel, Kecamatan Trucuk, Kabupaten Klaten?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Atas masalah yang telah dirumuskan, maka terdapat tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh tekanan pekerjaan terhadap *turnover intention* buruh pabrik di Desa Karangpakel, Kecamatan Trucuk, Kabupaten Klaten.
2. Untuk mengetahui pengaruh ketidakcocokan gaji terhadap *turnover intention* buruh pabrik di Desa Karangpakel, Kecamatan Trucuk, Kabupaten Klaten.
3. Untuk mengetahui pengaruh tekanan pekerjaan dan ketidakcocokan gaji terhadap *turnover intention* buruh pabrik di Desa Karangpakel, Kecamatan Trucuk, Kabupaten Klaten.

## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi berupa kajian teoritis mengenai pengaruh tekanan pekerjaan dan ketidakcocokan gaji terhadap *turnover intention* buruh pabrik di Desa Karangpakel, Kecamatan Trucuk, Kabupaten Klaten.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi perusahaan-perusahaan pabrik industri

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan wawasan tambahan, saran dan juga masukan untuk perusahaan-perusahaan pabrik untuk dapat memperhatikan kondisi karyawannya terutama tentang tekanan pekerjaan dan masalah ketidakcocokan gaji agar tidak muncul keinginan untuk *turnover intention*.

#### b. Bagi karyawan buruh pabrik

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan wawasan kepada karyawan agar dapat lebih mengetahui bahwa *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh dua hal yaitu tekanan pekerjaan dan ketidakcocokan gaji sehingga karyawan pabrik dapat bersikap lebih bijak ketika mengalami *turnover intention*.

#### c. Bagi peneliti

Penelitian ini dimaksudkan sebagai wujud kontribusi peneliti pada ilmu pengetahuan. Penelitian ini juga merupakan hasil penerapan ilmu yang didapatkan peneliti saat mengikuti pembelajaran jenjang sarjana khususnya tentang analisis data kuantitatif untuk menguji pengaruh tekanan pekerjaan dan ketidakcocokan gaji terhadap *turnover intention* buruh pabrik di Desa Karangpakel, Kecamatan Trucuk, Kabupaten Klaten

d. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sumber dan bahan referensi untuk peneliti-peneliti lain yang tertarik meneliti pengaruh tekanan pekerjaan dan ketidakcocokan gaji terhadap *turnover intention* buruh pabrik.