

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

PT. PP adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang usaha Industri *Granit* dan *Marmer* yang memulai produksi komersialnya pada bulan Februari 1989. Perusahaan ini mengimpor *Blok Granite* dari berbagai Negara dan juga *Blok Marmer* dari Sulawesi Selatan yang akan dipasarkan untuk memenuhi kebutuhan material bangunan gedung, rumah, maupun pusat perbelanjaan. PT. PP terletak di dalam Zona Industri Manis yang termasuk ke dalam wilayah administrasi Kelurahan Manis Jaya, Kecamatan Jatiuwung Kota Tangerang. Untuk mewujudkan target perusahaan maka management PT. PP menerapkan aturan yang disepakati oleh Management dengan Karyawan dan sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 (Pemerintah Indonesia, 2013) yang berlaku saat ini yang dituangkan dalam bentuk Peraturan Perusahaan.

Terdapat lingkungan kerja yang meliputi suasana perusahaan yang dirasa kurang memenuhi K3 seperti penggunaan pada mesin yang cukup besar dan dioperasikan oleh operator yang terampil di bidangnya. Sehingga pekerjaan ini mengandung resiko yang cukup tinggi apabila operator melakukan kesalahan bisa berakibat kecelakaan secara fisik contohnya seperti jari yang terpotong pada tahun 2017 lalu yang terjadi pada subjek (M, laki-laki 57<sup>th</sup>) dan yang tertimpa batu marmer terjadi pada tahun 2018 lalu yang terjadi pada subjek (N, laki-laki, 45<sup>th</sup>). Dari lingkungan pekerjaan yang beresiko ini menurut kepala personalia membuat para karyawan merasa tidak nyaman bekerja, motivasi karyawan menurun, kejenuhan bekerja yang mengarah pada keinginan untuk keluar kerja. Hal itu sejalan dengan pendapatnya Mobley (dalam Permana and Mulyana, 2017) bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *intention turnover*.

Selain itu meskipun perusahaan telah berusaha memenuhi standar mengenai besaran pemenuhan gaji, fasilitas kesehatan, cuti dan standar K3, akan tetapi masih banyak menuai keluhan, diantaranya lingkungan kerja yang beresiko tinggi membuat tidak sedikit karyawan yang mengundurkan diri, hal ini yang menyebabkan adanya terjadinya *intention turnover* yang tinggi. Dan mulai pada tahun 2017-2019 kondisi produksi dari tahun ke tahun mulai mengalami penurunan sehingga mengakibatkan kondisi keuangan perusahaan yang memburuk serta menimbulkan keluhan pada karyawan diantaranya gaji dan uang

bonus lemburan telat diberikan. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Surya (2016) yang berjudul “Pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai mediasi pada Rumah sakit umum premagana” hasil penelitian mengatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan gaji terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit Umum Premagana. Hal ini disebabkan karena gaji yang karyawan terima terkadang tidak tepat waktu.

Dari data yang terdapat oleh PT. PP pada bulan Agustus 2019 terdapat 40 karyawan (60,4%) karyawan melakukan kesalahan seperti malas bekerja, tidak disiplin waktu kerja, merasa tidak aman bekerja diperusahaan karena resiko kerja yang tinggi, sehingga mengakibatkan absensi yang buruk, dan pasif dalam bekerja, hal ini menjadi indikasi dari ketidakinginan untuk bekerja lagi dan meninggalkan perusahaan. Dari data tersebut dapat disimpulkan mereka tidak mampu menghadapi tuntutan kerja yang ada sehingga menimbulkan *turnover* pada organisasi dan salah satunya adalah keinginan untuk mengundurkan diri. Kemudian sejalan dengan pernyataan Sullivan (dalam Oktarini and Indrawati, 2014) yang menyatakan ketidakmampuan dalam menghadapi tuntutan kerja yang ada menimbulkan kejadian *turnover* pada organisasi dan salah satu perilakunya yaitu mengundurkan diri. Menurut Mobley (dalam Prabowo, 2017) karyawan dengan *turnover intention* tinggi memiliki pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*), keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*intention to quit*), dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*). Perilaku *intention turnover* atau keinginan pindah adalah perilaku karyawan dapat ditandai dengan beberapa hal, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya (Gecko dan Fly, dalam Zaki & Marzolina, 2018). Hal itu juga terlihat dari hasil wawancara di bawah ini.

*“Sekitar 27<sup>th</sup> disini di bagian gudang sparepart, saya pengen uang makanya pengen keluar, kalo dikasih uang pesangon, trus nyari kerjaan diluar yang selevel dengan pendidikan saya SMA, saya juga belum terlalu lama kerja disini. Udah pernah nyari kerjaan lain, karena udah males kerja, gaji suka telat, kerjanya juga beresiko banget buat fisik, takut kecelakaan itu keulang lagi, padahal banyak kebutuhan keluarga, makanya saya mau ambil pesangon aja dan buka usaha sendiri. Kalo bolos sih karna urusan keluarga” (M, Laki-laki, 57<sup>th</sup>)*

Sedangkan pada subjek M, 57<sup>th</sup>, bagian gudang sparepart, diduga memiliki *turnover intention* yang tinggi. M sudah malas bekerja akibat resiko kerja yang tinggi dan keterlambatan gaji. Oleh sebab itu subjek M menginginkan uang pesangon, dan berniat untuk membuka usaha sendiri.

*“saya ingin pensiun dini karna udah bekerja selama 25<sup>th</sup> di bagian gantry crane, karena mengingat usia saya masih bisa produktif 7-8<sup>th</sup>, berkeinginan mencari yang lebih baik yang selevel dengan saya, tepatnya sih kalopun tetap disini pengen lebih dihargai aja sama pihak perusahaan, pokoknya yang penting sekarang ini perusahaan ngasih dana pensiun dini buat saya. Pernah nyari kerjaan yang lain, sangat pernah, saya udah merasa jenuh untuk bekerja karena kondisi perusahaan yang tidak berkembang. Disiplin kerja tidak terlalu baik, karena sering juga nyari kerjaan diluar” (A, Laki-laki, 52<sup>th</sup>)*

Dari data dengan subjek A, 52<sup>th</sup>, bagian gantry crane, diduga memiliki *turnover intention* yang tinggi. Ia merasa jenuh untuk bekerja dan ingin keluar dengan catatan mendapat uang pesangon karena ada keinginan untuk meningkatkan pendapatan dengan bekerja di tempat lain, selain itu subjek A merasa percaya diri bisa mendapatkan pekerjaan yang lebih baik maupun dengan berbisnis.

*“Udah 15<sup>th</sup> kerja disini bagian polishing, nyaman kerja disini, kalo bisa sih saya tetep mau dipertahankan diperusahaan ini. Gak pernah nyari kerjaan yang lain, karena ga pede buat nyari kerjaan lain. Makanya keinginan buat keluar ga ada, kan masih muda, karena persaingan diluar agak ketat trus saya juga udah nyaman kerja disini, jadi yaa buat keluar juga takut susah nyari kerjaan, karna saya cuma lulusan SD . Bolos kerja sering karena telat berangkat, kejebak macet, urusan keluarga” (M, Laki-laki, 40<sup>th</sup>).*

Dari hasil wawancara dengan subjek M, 40<sup>th</sup>, bagian polishing, memiliki *turnover intention* yang rendah. Ia merasa ingin tetap bertahan di perusahaan karena tidak percaya diri dan yakin akan sulit mencari pekerjaan yang lain.

*“Disini udah 28<sup>th</sup>, kerja di bagian tambal. Yang dirasakan sih nyaman-nyaman aja, ga ada masalah. makanya masih pengen kerja disini, jadi gak pernah juga nyari kerja ditempat lain karna nyaman udah banyak temen, udah lama kerja bareng mereka, dan gak percaya diri buat nyari kerjaan baru. Saya disini juga gak pernah bolos kerja, rajin, jujur, masuk terus gak pernah telat” (S, Laki-laki, 45<sup>th</sup> )*

Dari hasil wawancara dengan subjek S, 45<sup>th</sup>, bagian tambal, memiliki *turnover intention* yang rendah. Ia merasa ingin tetap bertahan karena merasa nyaman dan memiliki rasa kekeluargaan dengan rekan kerjanya. Dari hasil keempat wawancara dengan subjek, terlihat mereka memiliki *turnover intention* yang berbeda-beda, ada yang memiliki *turnover intention* tinggi dan memiliki *turnover intention* rendah. Karyawan yang memiliki *turnover intention* tinggi berniat untuk pindah kerja dan cenderung menginginkan uang pesangon. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Melky (2015 dalam Nasution, 2017) *turnover intention* adalah suatu hasrat dan keinginan karyawan untuk berhenti dari keanggotaan organisasi serta berpindah kerja dengan menerima upah penghasilan. Sedangkan karyawan yang memiliki *turnover intention* yang rendah mereka merasa nyaman

dalam bekerja, dan memiliki rasa kekeluargaan sehingga mereka tetap bertahan di PT.PP. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Edwin (dalam Ayu & Krisnani, 2018), yang menyatakan apabila ia mempunyai pengalaman positif dari lingkungan kerja, karyawan tersebut akan lebih lama bertahan di perusahaan tersebut.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asih & Zamralita (2017) yang berjudul “Gambaran *Turnover Intention* Pada Karyawan Generasi Y Di PT. XYZ (IT Solution Company)” diketahui bahwa bahwa tingkat pendidikan memiliki nilai yang signifikan. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan responden maka semakin tinggi *turnover intention* yang akan terjadi.

Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Tedjo, (2016) Yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor *Turnover Intentions* Di CV: Sekawan Cosmetics Sidorjo” Yang menjelaskan terjadinya *turnover intentions* faktor yang paling dominan dalam menjelaskan terjadinya *turnover intentions* di CV. Sekawan Cosmetics adalah faktor organisasi yang terdiri dari hubungan karyawan, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, stress kerja, partisipasi kerja, dan budaya organisasi. Selain itu juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, Zaika, & Anwar (2014). Yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* (keinginan berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi” yang menjelaskan bahwa Faktor paling dominan yang mempengaruhi adanya *turnover intention* karyawan pada perusahaan jasa konstruksi adalah faktor eksternal yang secara signifikan dan berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada perusahaan jasa konstruksi adalah gaji dan insentif, serta sikap atasan. Dari uraian tersebut diatas penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran *turnover intention* pada karyawan produksi di PT. PP Kota Tangerang.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis mengambil rumusan masalah diantaranya:

1. Bagaimana gambaran tinggi dan rendah *turnover intention* karyawan produksi PT. PP Kota Tangerang ?
2. Bagaimana dimensi dominan dari tinggi rendahnya *turnover intention* karyawan produksi PT. PP Kota Tangerang ?
3. Bagaimana gambaran *turnover intention* berdasarkan data penunjang

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui gambaran tinggi dan rendah *turnover intention* karyawan produksi PT. PP Kota Tangerang

2. Mengetahui dimensi dominan dilihat dari tinggi rendahnya *turnover intention* karyawan produksi PT. PP Kota Tangerang.
3. Mengetahui gambaran *turn over intention* berdasarkan data penunjang

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi tentang *intention turnover* di bidang psikologi industri dan organisasi.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk membantu para pimpinan maupun karyawan perusahaan dalam menentukan langkah-langkah tepat guna meningkatkan semangat kerja di PT. PP yang kemudian dapat berpengaruh pada kebutuhan hidup karyawan.

#### **1.5 Kerangka Berpikir**

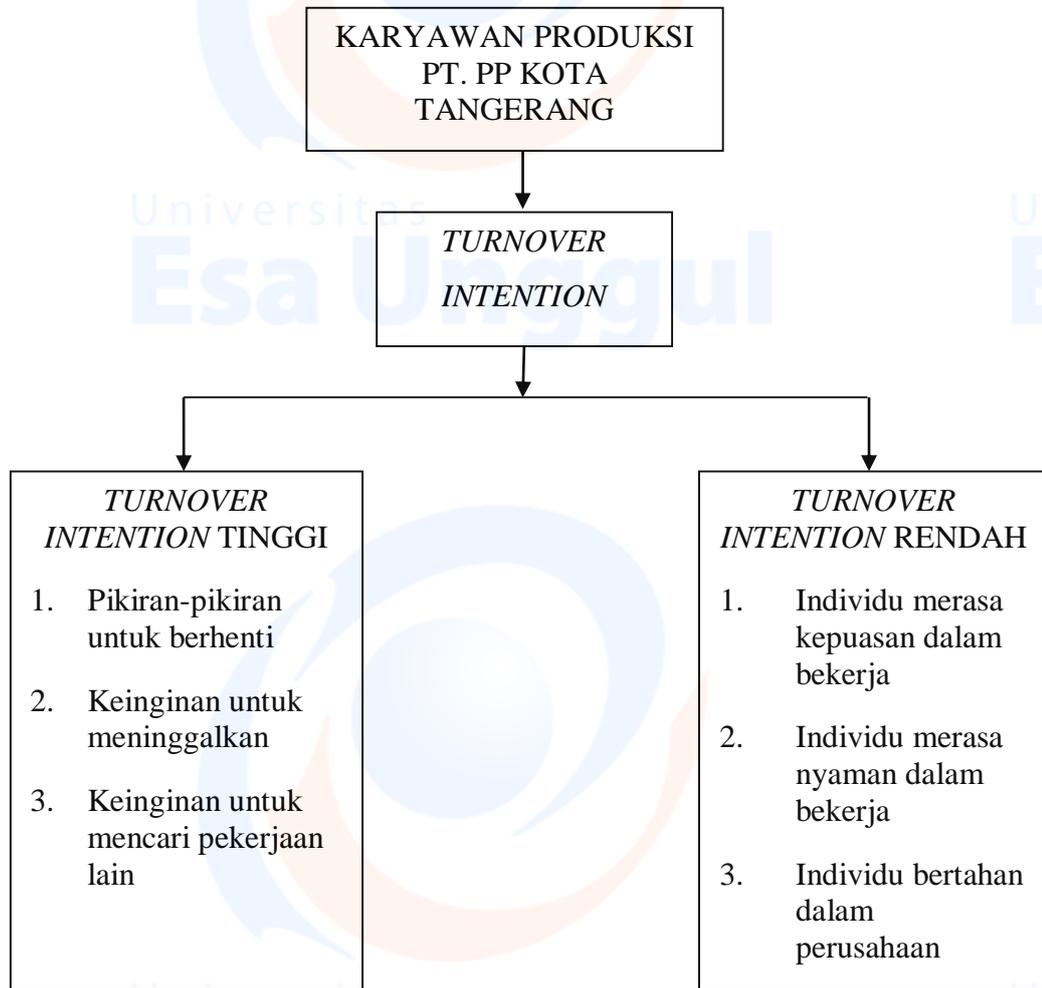
PT. PP didirikan pada bulan Februari 1989 yang terletak di dalam Zona Industri Manis. PT. PP adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang usaha Industri *Granit* dan *Marmar*. Untuk mewujudkan target perusahaan management PT. PP menerapkan berbagai aturan antara lain, sistem kerja diperusahaan ini adalah sistem *shift* yang terbagi menjadi 3 shift, terdapat beberapa aturan lainnya seperti menerapkan disiplin waktu kerja, dan setiap karyawan dituntut untuk memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Fasilitas yang diberikan telah memenuhi standar mengenai pemenuhan gaji, fasilitas kesehatan, cuti maupun standar K3.

Namun demikian pada kenyataannya, ada beberapa karyawan yang berniat mengajukan keluar bekerja. Karyawan yang mengajukan keluar merupakan bentuk dari *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Karyawan yang memiliki *intention turnover* tinggi cenderung ditandai dengan perilaku malas bekerja, absensi meningkat, mulai berusaha mencari lowongan pekerjaan lain, mengeluh dan tidak mau peduli dengan perusahaan. Sedangkan karyawan yang memiliki *turnover intention* rendah biasanya memilih untuk bertahan dalam perusahaan dan semangat bekerja.

Tingginya *turnover intention* karyawan PT. PP diduga penyebabnya adalah karena suasana lingkungan kerja yang membahayakan sehingga membuat banyak terjadinya *turnover* dan juga pembayaran gaji yang telat diberikan sehingga hal itu menjadi alasan mereka ingin keluar pekerjaan dengan berbisnis sendiri dan ada juga yang ingin mencari pekerjaan ditempat yang baru yang lebih menguntungkan. Rendahnya *turnover intention* pada karyawan PT. PP adalah mereka tetap ingin

bertahan karena nyaman dan tetap semangat dalam bekerja karena rasa kekeluargaan yang terjalin diantara mereka.

**Skema Kerangka Berpikir Penelitian**



**Gambar 1.1 Skema kerangka berpikir**