

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Di era globalisasi dewasa ini, persaingan bisnis di berbagai sektor semakin ketat tidak terkecuali di sektor manufaktur. Sebagai negara berkembang, industri manufaktur di Indonesia memainkan peranan yang penting. Adapun salah satu peranan penting industri manufaktur di Indonesia adalah sebagai penyerap tenaga kerja yang begitu besar. Dengan besarnya sumber daya manusia yang berperan di dalamnya, membuat sektor manufaktur ini menjadi salah satu sektor yang begitu diperhatikan oleh pemerintah.

Kemajuan teknologi dan komunikasi juga turut serta mempengaruhi perkembangan perusahaan-perusahaan yang berada dalam industri manufaktur tersebut. Dengan kemajuan teknologi dewasa ini, membuat kinerja dan hasil yang didapatkan semakin maksimal. Oleh karenanya, efektif dan efisien dalam bekerja menjadi kunci utama perusahaan untuk dapat memaksimalkan hasil yang diperoleh.

Dalam menciptakan kondisi yang efektif dan efisien, perusahaan seringkali menerapkan berbagai macam aturan yang digunakan dalam operasional sehari-hari. Aturan-aturan yang diberlakukan ini mengikat bagi seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya. Meskipun diterapkan agar tercipta hasil yang optimal, namun seringkali aturan-aturan yang

diberlakukan tersebut membuat karyawan menjadi lebih tertekan, tuntutan kerja menjadi lebih tinggi dan dapat membuat karyawan tidak betah, dimana selanjutnya para karyawan akan memilih apakah tetap bertahan di perusahaan tersebut atau memutuskan untuk pindah ke perusahaan yang lain. Perputaran karyawan untuk melakukan tindakan berpindah kerja ke perusahaan lain tersebut sering disebut dengan istilah *turnover*. Keinginan untuk berpindah pekerjaan atau memilih perusahaan lain disebut *turnover intention*.

Untuk dapat menekan laju perputaran karyawan yang tinggi di dalam sebuah perusahaan, maka diperlukan berbagai langkah lebih lanjut seperti memahami faktor-faktor yang berperan di dalam terjadinya *turnover* tersebut. Adapun sedikit faktor yang mempengaruhi perputaran karyawan tersebut diantaranya adalah *job insecurity*, lingkungan kerja dan juga komitmen organisasional.

Salah satu perusahaan manufaktur yang menjadi perhatian peneliti dalam tulisan ini adalah perusahaan pengolahan daging di daerah Bantul, Yogyakarta. PT. Dagsap Endura Eatore Yogyakarta merupakan perusahaan berskala menengah yang memiliki beberapa pabrik pengolahan di Indonesia. Meningkatnya jumlah konsumsi daging olahan seperti sosis, *nugget* dan juga bakso membuat kinerja perusahaan ini terus berkembang. Meskipun perusahaan ini terus maju dan berkembang, namun *turnover intention* juga terjadi.

Memiliki karyawan terbaik untuk tetap bertahan di dalam perusahaan adalah sebuah prestasi tersendiri. Saat karyawan lebih memilih untuk tetap bertahan di dalam perusahaan tersebut, berarti faktor-faktor yang membuat karyawan untuk berpindah pekerjaan ke perusahaan lain dapat ditekan menjadi seminimal mungkin. Faktor yang dapat menjadi perhatian karyawan dalam penelitian ini adalah *job insecurity*, lingkungan kerja dan komitmen organisasional.

Dalam kehidupan sehari-hari, pemahaman *job insecurity* dapat dimaknai sebagai sebuah ancaman ataupun perasaan cemas dalam bekerja. Ini merupakan kondisi psikologis yang dirasakan karyawan dimana rasa cemas tersebut dapat berupa perasaan untuk diberhentikan bekerja secara sepihak, perpindahan posisi pekerjaan yang tidak nyaman, penurunan jabatan dan juga prospek masa depan yang tidak jelas. Hal ini umum dirasakan oleh semua pekerja di perusahaan manapun tidak terkecuali karyawan di PT. Dagsap Endura Eatore Yogyakarta yang menjadi objek penelitian tulisan ini.

Selain *job insecurity*, ada juga lingkungan kerja yang menjadi salah satu hal penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan jika tidak ingin *turnover* tersebut begitu tinggi di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik, nyaman dan juga aman memiliki pengaruh dalam membuat karyawan yang bekerja berpikir untuk tetap bertahan.

Dan faktor lain yang turut berperan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional di dalam perusahaan. Sebagaimana diketahui bersama bahwa di dalam perusahaan selalu memiliki standar operasional dan aturan baku yang wajib ditaati dan dilakukan oleh seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya. Namun tidak semua karyawan memiih untuk setuju dengan aturan ataupun nilai-nilai yang diwajibkan oleh perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini juga memiih komitmen organisasional yang menjadi salah satu faktor untuk diteliti pengaruhnya. Semua faktor tersebut menjadi kajian penting dalam penulisan ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang dtimbulkan oleh variabel-variabel tersebut dalam *turnover intention* di dalam perusahaan.

Melihat begitu pentingnya *turnover intention* yang dipengaruhi oleh variabel *job insecurity*, lingkungan kerja dan komitmen organisasional, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Dagsap Endura Eatore Yogyakarta tentang **“Pengaruh *Job Insecurity*, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Dagsap Endura Eatore Yogyakarta.”**

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel *job insecurity*, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Dagsap Endura Eatore Yogyakarta?
2. Apakah variabel *job insecurity*, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT. Dagsap Endura Eatore Yogyakarta?
3. Variabel manakah diantara *Job insecurity*, Lingkungan kerja, dan Komitmen organisasi yang memberikan pengaruh dominan terhadap *turnover intention* pada PT. Dagsap Endura Eatore di Yogyakarta?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan membahas pengaruh variabel *job insecurity*, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Dagsap Endura Eatore Yogyakarta.
2. Mengetahui dan membahas pengaruh variabel *job insecurity*, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT. Dagsap Endura Eatore Yogyakarta.
3. Mengetahui dan membahas pengaruh variabel *job insecurity*, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional secara dominan terhadap *turnover intention* pada PT. Dagsap Endura Eatore Yogyakarta.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

##### 1. Bagi Pihak Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan kepada perusahaan, bahwa *job insecurity*, lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dari informasi ini diharapkan akan menjadi bahan pertimbangan di dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang akan diambil dalam membuat keputusan.

##### 2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan tentang *job insecurity*, lingkungan kerja, komitmen organisasional dan juga *turnover intention*.

##### 3. Bagi Peneliti

Memperoleh pengalaman awal berfikir teoritis, melatih keterampilan, dan menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia terutama dalam hal *job insecurity*, lingkungan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention* yang diperoleh di bangku kuliah dengan keadaan yang sebenarnya dalam praktek yang ada di perusahaan.

#### 4. Bagi Pihak Lain

Dapat digunakan sebagai bahan referensi dan tambahan pengetahuan yang ingin mempelajari tentang pengaruh *job insecurity*, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* di suatu perusahaan.

### 1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I : Pendahuluan**

Pada bab ini dijelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

#### **BAB II : Tinjauan Pustaka**

Pada bab ini dijelaskan mengenai landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, hasil penelitian sebelumnya, hipotesa penelitian dan kerangka pikir penelitian.

**BAB III : Metodologi Penelitian**

Pada bab ini dijelaskan mengenai sampel dari penelitian, variabel penelitian, metode analisis data.

**BAB IV : Gambaran Umum Perusahaan**

Pada bab ini berisi gambaran umum sesuai dengan keadaan perusahaan tempat dilakukan penelitian.

**BAB V : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pada bab ini dijelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang terpadu.

**BAB VI : Kesimpulan dan Saran**

Pada bab terakhir ini merupakan kesimpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian yang dilakukan dan juga saran-saran yang direkomendasikan oleh peneliti kepada perusahaan.