

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan teknologi menyebabkan perkembangan ekonomi di kawasan eropa dan amerika, yang menyebabkan tenaga manusia menjadi mahal. Hanya industri-industri yang mampu membayar dengan upah yang tinggi yang masih bisa bertahan. Maka industri-industri yang menggunakan tenaga manusia mulai mengalami mutasi/perpindahan secara alami, dari daerah yang memiliki perekonomian yang baik ke perekonomian yang kurang baik. Industri Garmen pun mulai berpindah ke negara-negara timur dan bahkan sampai ke benua Asia, yang saat itu masih mengalami kesulitan secara ekonomi. Perpindahan industri garmen didahului dengan berpindahnya pabrik-pabrik kain dari Eropa ke Asia sekitar tahun 1900-an.

Kebangkitan Industri garmen besar di Asia tenggara (mulai unjuk gigi) sebenarnya ketika tahun 1975-an, karena China tidak bisa melakukan hubungan bilateral dengan eropa dan amerika dan dengan adanya sistem QUOTA, china tidak banyak memiliki quota. Di kawasan Asia Tenggara yang berkembang adalah: Indonesia, Thailand, Vietnam, Laos, Kamboja, Myanmar. Kemudian bergeser ke negara Asia lainnya seperti Srilanka, Bangladesh, Philipina.

Industri Garmen di Indonesia kian lama kian berkembang, mulai dari pabrik-pabrik garmen sampai dengan tingkat UKM garmen. Perkembangan industri

garmen begitu banyak menarik perhatian, di Indonesia sendiri sudah banyak pabrik garmen dengan merek-merek yang sudah ternama. Persaingan bisnis dalam berbagai industri berlangsung dengan begitu kuat dan cepat sejalan dengan terjadinya perubahan lingkungan yang dinamis. Kompetisi yang semakin tinggi tingkatnya, perubahan selera konsumen dari waktu ke waktu, kemajuan teknologi yang begitu cepat serta perubahan sosial ekonomi menimbulkan berbagai kesempatan, peluang dan juga tantangan serta ancaman dalam berbagai sektor bisnis di segala bidang.

Di Jawa Tengah khususnya Kabupaten Brebes banyak berdiri perusahaan-perusahaan baru pada tahun 2017, salah satunya adalah perusahaan garmen yaitu PT. Daehan Global. PT. Daehan Global adalah perusahaan garmen yang berdiri di Bogor sejak tahun 1996. Perusahaan Pakaian jadi ini memiliki pertumbuhan yang cukup pesat, hingga menjadi salah satu perusahaan yang terkemuka di Asia.

PT. Daehan Global memproduksi pakaian secara global untuk merek-merek ikonik di dunia. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan ini telah mengalami pertumbuhan dengan sangat pesat. Pada tahun 2017 PT. Daehan Global memasuki kawasan industri Brebes dan membuka cabang yaitu dengan membangun pabrik garmen baru yang berlokasi di Desa Cimohong, Kecamatan Bulakamba, Kabupaten Brebes.

Perusahaan harus mampu mengelola seluruh komponen perusahaan secara efektif agar tetap unggul dari para pesaingnya. Seiring berjalannya waktu perusahaan-perusahaan menyadari bahwa pengelolaan efektif merujuk pada pengelolaan setiap komponen pada perusahaan, salah satu komponen terpenting

dalam perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Menurut Budiarti et al. (2018:2) “Manajemen Sumber Daya Manusia”, disingkat menjadi MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.” Hal ini juga sejalan dengan pendapat Rizaldi, A. (2020) dalam penelitiannya yang mengungkapkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu hal yang penting dalam kegiatan usaha apapun karena kualitas dari hal tersebut sangatlah menentukan kinerja dari suatu perusahaan. Tanpa pengelolaan SDM pertumbuhan, kemajuan, dan pencapaian tujuan perusahaan akan sulit dicapai. Sehingga perusahaan wajib mengatur SDM dengan tepat mengingat besarnya peran SDM dalam sebuah perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan juga tentunya tidak sedikit yang sering mengalami masalah *turnover intention* yang disebabkan oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Mobley (2011) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah keinginan atau kecenderungan karyawan untuk keluar dari pekerjaan saat ini secara sukarela atau berpindah ke tempat kerja lain sesuai dengan pilihannya sendiri. Sedangkan Menurut Tjahjono et al (2017) mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah dan belum direalisasikan oleh karyawan.

Fenomena niat berpindah menjadi masalah bagi perusahaan ketika karyawan berprestasi tinggilah yang keluar perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya niat berpindah pada perusahaan yaitu pada kualitas dan

kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru. Akan tetapi ada kalanya niat berpindah berdampak positif bagi perusahaan apabila yang keluar adalah karyawan yang memiliki kinerja rendah. Dengan adanya niat berpindah yang dilakukan oleh karyawan yang kurang berpotensi akan memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk merekrut karyawan baru yang lebih berpotensi.

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 adalah *involuntary turnover* sedangkan karyawan masih ingin tetap bertahan, maka ia akan berusaha meningkatkan kinerjanya agar tidak diberhentikan oleh perusahaan.

Gejala awal terjadinya turnover biasanya ditandai dengan adanya keinginan untuk berhenti atau pindah yang biasa disebut turnover intention. Keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey terhadap 20 orang karyawan dengan menggunakan kuesioner melalui Angket pada tanggal 15 April 2022 seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1. 1**  
**Survey Awal Niat Berpindah**

No.	Pertanyaan	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
1.	Karyawan sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan	4	20%	16	80%
<b>2.</b>	<b>Apakah karyawan pernah memiliki niat atau keinginan mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan ditempat lain</b>	<b>15</b>	<b>75%</b>	<b>5</b>	<b>25%</b>
3.	Karyawan sering berfikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri	8	40%	12	60%
4.	Karyawan sering gelisah saat pulang kerumah setelah berkerja	2	10%	18	90%
5.	Saya merasa pekerjaan ini tidak sesuai dengan kemampuan saya	5	25%	15	75%

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel 1.1 tersebut, 75% responden menyatakan bahwa sering mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan ditempat lain, karena karyawan merasa banyak tekanan dari pekerjaan salah satunya penempatan yang tidak sesuai dengan pengalaman. Oleh sebab itu muncul niat karyawan untuk pindah dari perusahaan.

Faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk berhenti bekerja atau pindah tempat kerja yaitu salah satunya penempatan kerja karena salah penempatan dapat memicu ketidakpuasan karyawan sehingga dapat menimbulkan rasa ingin pindah. Menurut Hakim (2019) bahwa penempatan kerja karyawan merupakan tindak lanjut seleksi, yaitu penempatan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi)

pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.

Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat bukan hanya menjadi keinginan perusahaan melainkan ini juga menjadi keinginan tenaga kerja itu sendiri agar yang bersangkutan dapat mengetahui tanggung jawab dan tugas-tugas yang diberikan serta menjalankan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya. Penempatan ini harus sesuai dengan keahlian yang dimiliki tenaga kerja agar dengan adanya penempatan tersebut gairah bekerja dan prestasi kerja tinggi serta hasil yang maksimal.

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. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas objektif, secara adil dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey terhadap 20 orang karyawan dengan menggunakan kuesioner melalui Angket pada tanggal 15 April 2022 seperti terlihat pada tabel 1.2 berikut ini:

**Tabel 1. 2**  
**Survey Awal Penempatan Kerja**

No.	Pertanyaan	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
1.	Faktor pendidikan sudah dipertimbangkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan itu tahu dimana	19	95%	1	5%

	posisi karyawan itu ditempatkan.				
2.	Perusahaan telah melihat pengetahuan karyawan sebelum karyawan ditempatkan	15	75%	5	25%
3.	Keterampilan karyawan merupakan hal yang penting, karena untuk bahan pertimbangan dalam menempatkan karyawan,	18	90%	2	10%
4.	<b>Penempatan karyawan di perusahaan sudah disesuaikan dengan pengalaman masing-masing.</b>	<b>3</b>	<b>15%</b>	<b>17</b>	<b>85%</b>

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel 1.2 di atas, 85% responden menyatakan tidak setuju bahwa penempatan kerja karyawan di perusahaan sudah sesuai dengan pengalaman karyawan, karena penempatan kerja yang di tetapkan tidak sesuai dengan keahlian atau pengalalaman karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yaitu ketidakamanan kerja. Ketidakamanan kerja merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja. Menurut Saputra (2017) *Job Insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak.

Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job*

*insecurity*. Kondisi ini akan menciptakan ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan serta timbul kekhawatiran akan kelanjutan kerjanya, sehingga akan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey terhadap 20 orang karyawan dengan menggunakan kuesioner melalui Angket pada tanggal 15 April 2022 seperti terlihat pada tabel 1.3 berikut ini:

**Tabel 1.3**  
**Survey Awal Ketidakamanan Kerja**

No.	Pertanyaan	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
1.	Karyawan merasa kesulitan dalam menentukan tuntutan apa yang harus dipenuhi tanpa membuat tuntutan lain diabaikan.	2	10%	18	90%
<b>2.</b>	<b>Karyawan bekerja di bawah kebijakan dan aturan yang saling bertentangan.</b>	<b>16</b>	<b>80%</b>	<b>4</b>	<b>20%</b>
3.	Karyawan mengetahui apa yang menjadi tanggung jawab karyawan.	20	100%	0	0%
4.	Karyawan harus berpedoman pada aturan atau kebijakan agar dapat menyelesaikan tugas di PT. Daehan Global Brebes.	17	85%	3	15%

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel 1.3 di atas, 80% responden menyatakan setuju bahwa, karyawan bekerja di bawah kebijakan dan aturan yang saling bertentangan. Karena seringkali karyawan diuntut untuk melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kebijakan dan aturan yang berlaku di perusahaan.



Selain itu faktor kelebihan beban kerja juga dapat mempengaruhi *turnover intention*. Salah satu hal yang dapat memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* atau niat berpindah kerja karyawan adalah dengan cara memperhatikan beban kerja yang diberikan supaya kepuasan kerja karyawan di perusahaan dapat maksimal. Menurut Antonius (2020:1) menjelaskan “Beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu”. Secara umum beban kerja dipengaruhi oleh faktor fisik dan faktor psikis. Faktor fisik merupakan lingkungan pekerja itu sendiri, sedangkan faktor psikis merupakan hal-hal yang menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian. Beban kerja bisa dialami oleh seorang karyawan karena ada tekanan tugas dari seorang pemimpin yang harus diselesaikan tepat waktu.

Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey terhadap 20 orang karyawan dengan menggunakan kuesioner melalui Angket pada tanggal 15 April 2022 seperti terlihat pada tabel 1.4 berikut ini:

**Tabel 1. 4**  
**Survey Awal Kelebihan Beban Kerja**

No.	Pertanyaan	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
1.	Karyawan diberi tanggungjawab lebih dari satu bidang pekerjaan	4	20%	16	80%
2.	Pekerjaan yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	2	10%	18	90%
<b>3.</b>	<b>Target yang harus karyawan capai dalam pekerjaan terlalu tinggi</b>	<b>13</b>	<b>65%</b>	<b>7</b>	<b>35%</b>

Berdasarkan hasil kuesioner tabel 1.4 di atas, 65% responden menyatakan bahwa, target yang harus karyawan capai dalam pekerjaan terlalu tinggi. Karena karyawan harus menyelesaikan target yang sudah yang diberikan perusahaan dengan batas waktu yang sudah ditentukan. Oleh sebab itu karyawan merasa terbebani dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini juga di dukung oleh hasil penelitian Nikmatul Eka Syahfitri (2018) dengan judul “Pengaruh Islamic Dan *Work Overload* Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Candi Mekar Pematang)” dalam penelitiannya tersebut menunjukkan bahwa kelebihan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul “**Penempatan Kerja, Ketidakamanan Kerja dan Kelebihan Beban Kerja Pengaruhnya Terhadap Niat Berpindah Kerja Karyawan PT. Daehan Global Brebes**”.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka permasalahan-permasalahan yang terjadi di PT Daehan Global Brebes, diantaranya:

1. Sebagian karyawan di PT. Daehan Global Brebes sering mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan ditempat yang lain. Keinginan untuk berpindah tempat kerja karyawan tinggi. Hal ini mengindikasikan Niat Berpindah.

2. Sebagian karyawan di PT. Daehan Global Brebes merasa kebijakan penempatan kerja tidak sesuai dengan pengalaman kerja masing-masing karyawan atau jabatan yang diterima tidak sesuai dengan keahlian pekerjaannya, yang seharusnya posisi atau jabatan karyawan disesuaikan dengan kemampuan atau keahlian karyawan. Hal ini mengindikasikan Penempatan Kerja.
3. Sebagian karyawan di PT. Daehan Global Brebes merasa bekerja dibawah kebijakan atau aturan yang bertentangan dengan kebijakan yang berlaku di perusahaan sehingga karyawan merasa mendapat tekanan dalam bekerja dan tidak merasa aman dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan Ketidakamanan kerja.
4. Sebagian karyawan di PT. Daehan Global Brebes merasa diberikan pekerjaan yang berlebihan yang tidak sesuai kemampuan dan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini membuat beban kerja karyawan tersebut menjadi terlalu tinggi sehingga dapat membuat karyawan sulit untuk berkonsentrasi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal ini mengindikasikan Kelebihan beban kerja.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana gambaran Penempatan Kerja, Ketidakamanan Kerja, Kelebihan Beban Kerja dan Niat Berpindah kerja karyawan PT. Daehan Global Brebes.

2. Apakah Penempatan Kerja, Ketidakamanan Kerja dan Kelebihan Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Niat Berpindah kerja karyawan PT. Daehan Global Brebes.
3. Apakah Penempatan Kerja dan Kelebihan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Niat Berpindah kerja karyawan PT. Daehan Global Brebes.
4. Seberapa besar pengaruh Kerja, Ketidakamanan Kerja dan Kelebihan Beban Kerja berpengaruh baik secara simultan maupun secara parsial terhadap Niat Berpindah kerja karyawan PT. Daehan Global Brebes.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari dibuatnya penelitian ini adalah penulis ingin mengumpulkan data dari berbagai informasi yang terkait dengan penempatan kerja, ketidakamanan kerja, kelebihan beban kerja dan Niat Berpindah kerja, guna untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, ketidakamanan kerja dan kelebihan beban kerja terhadap niat berpindah kerja karyawan PT. Daehan Global Brebes.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui gambaran Penempatan Kerja, Ketidakamanan Kerja, Kelebihan Beban Kerja dan Niat Berpindah kerja karyawan PT. Daehan Global Brebes.

2. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja, Ketidakamanan Kerja dan Kelebihan Beban Kerja secara parsial terhadap Niat Berpindah kerja karyawan PT. Daehan Global Brebes.
3. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja dan Kelebihan Beban Kerja secara simultan terhadap Niat Berpindah kerja karyawan PT. Daehan Global Brebes.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kerja, Ketidakamanan Kerja dan Kelebihan Beban Kerja berpengaruh baik secara simultan maupun secara parsial terhadap Niat Berpindah kerja karyawan PT. Daehan Global Brebes.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Adapun kegunaan praktis penelitian ini bagi pembaca diharapkan bisa berguna atau bermanfaat untuk menambah wawasan atau pengetahuan.

##### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Adapun kegunaan akademis penelitian ini bagi pengembangan ilmu manajemen, bagi pihak lain, dan bagi peneliti sendiri diantaranya yaitu :

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Adanya penelitian ini diharapkan menjadi wawasan tambahan terkait dengan penempatan kerja, ketidakamanan kerja, kelebihan beban kerja dan niat berpindah.

## 2. Bagi pihak lain

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat dijadikan referensi pembelajaran untuk menambah pengetahuan mengenai pengaruh penempatan kerja, ketidakamanan kerja dan kelebihan beban kerja terhadap niat berpindah.

## 3. Bagi peneliti sendiri

Adanya penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan untuk peneliti sendiri khususnya mengenai pengaruh penempatan kerja, ketidakamanan kerja dan kelebihan beban kerja terhadap niat berpindah.

### **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

#### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Daehan Global yang berlokasi di Desa Cimohong, Kecamatan Bulakamba, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah 52253.

#### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Maret 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022.

**Tabel 1.5**  
**Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Uraian	Waktu Kegiatan																											
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey Tempat Penelitian	■	■																										
2	Melakukan Penelitian			■	■																								
3	Mencari Data					■	■																						
4	Membuat Proposal							■	■	■	■	■	■																
5	Seminar											■	■																
6	Revisi													■	■														
7	Penelitian Lapangan															■	■	■	■	■	■	■	■						
8	Bimbingan															■	■	■	■	■	■	■	■						
9	Sidang																							■	■	■	■		