

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan yaitu sumber daya manusia (SDM). Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya sudah tentu memerlukan daya manusia yang mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu bentuk perilaku yang dilakukan karyawan akibat gagalnya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yaitu keinginan untuk berpindah kerja yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Turnover intention adalah keinginan atau niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaan mereka dan mencari pekerjaan baru atau keluar dari perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut (Sukwadi & Meliana, 2014) mengemukakan *turnover intention* merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan perusahaan dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* menurut (Mobley, 2016) beberapa faktor

keinginan *turnover intention* seperti halnya *job insecurity* dan juga *burnout syndrome*.

Pekerjaan yang berat tentunya akan berdampak pada kondisi fisik ataupun psikis dari karyawan itu sendiri. Kondisi dimana karyawan merasakan kelelahan dari segi fisik dan psikis dapat dinamakan dengan *burnout syndrome*. Menurut Maslach & Jackson (Maslach & Schaufeli, 2018) *Burnout* merupakan suatu sindrom dari seseorang yang bekerja atau melakukan sesuatu, dengan ciri-ciri mengalami kelelahan emosional, sikap sinis, dan pengurangan sosialisasi dan penghargaan diri sendiri. Menurut (Pines & Aronson, 1988) *burnout* dapat menggambarkan tahap-tahap kelelahan emosional, fisik, dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan yang lama dalam situasi yang menuntut secara emosional

Burnout Syndrome kerap terjadi Ketika seseorang terus-menerus mengalami tekanan dan tuntutan yang berlebihan, baik dalam pekerjaan, hubungan interpersonal, maupun dalam konteks kehidupan yang lebih luas. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan burnout meliputi beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial, kurangnya kendali atas pekerjaan, dan kurangnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Menurut (Kaya & Ceyhun, 2014) burnout merupakan respon yang berkepanjangan terkait faktor penyebab stres yang terus-menerus terjadi di tempat kerja dimana hasilnya merupakan perpaduan antara pekerja dan pekerjaannya. Adapun penelitian mengenai *burnout syndrome* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Christy & Heryjanto, 2021).

Hal tersebut menunjukkan bahwa jika karyawan merasa kelelahan yang berlebih (*burnout*) dapat meningkatkan keinginannya untuk meninggalkan perusahaan.

Kondisi ataupun perasaan yang dirasakan karyawan ketika bekerja merupakan sebuah hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi psikologis seseorang karyawan dapat 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. Menurut Mustopa, (2022) makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *Job insecurity*.

Kecemasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya menjadi salah satu faktor yang dapat berdampak pada keinginannya untuk meninggalkan perusahaan. Ketika karyawan merasa cemas terhadap pekerjaannya (*insecure*) maka dapat meningkatkan keinginannya untuk meninggalkan perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Riantini et al., 2021) membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi karyawan merasa cemas terhadap pekerjaannya maka akan semakin tinggi keinginannya untuk meninggalkan perusahaan.

Namun dalam penelitian ini ditemukan *gap research* atau perbedaan hasil penelitian dimana pada penelitian yang dilakukan Christy dan Heryjanto, 2021 membuktikan bahwa *burnout syndrome* berpengaruh signifikan terhadap *turnover*

intention. Namun penelitian yang dilakukan Ekel *et al.*, (2019) membuktikan bahwa *burnout syndrome* berpengaruh negative terhadap *turnover intention*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Riantini *et al.*, (2021) membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Solehah, (2019) membuktikan bahwa *job insecurity* tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Indonesia merupakan salah satu negara agrikultur dengan lahan pertanian yang cukup luas. Usaha pertanian perorangan di Indonesia sendiri sudah turun hingga 7,42% dari catatan Sensus Pertanian 2023 yang masih sebanyak 31,71 juta usaha pertanian menjadi 29,36 juta. Sedangkan jumlah usaha pertanian perorangan juga turun 7,45% dari 2013 sebanyak 31,70 juta unit, menjadi 29,34 juta unit pada 2023 (Rachman, 2023). Menurunnya kondisi pertanian di Indonesia tentunya dapat berdampak pada keseimbangan bisnis di bidang pertanian salah satunya pada PT. Dharma Guna Wibawa. Perusahaan tersebut bergerak di bidang pertanian terutama dalam pengadaan bahan pertanian seperti halnya pupuk, pestisida, bibit, dan beberapa keperluan pertanian lainnya.

Sebagai salah satu bisnis yang bergerak di sektor pertanian khususnya pada pengadaan pestisida, PT Dharma Guna Wibawa harus dapat menjalankan SOP dari segi K3 yang ada agar dapat menjaga lingkungan di sekitar dan juga kesehatan karyawannya. Pada penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan salah satu manager untuk mengetahui kondisi yang sedang dialami. Didapati bahwa, dalam beberapa tahun terakhir ini banyak karyawan yang keluar dari perusahaan. Dari hasil wawancara tersebut juga, peneliti mendapatkan data terkait jumlah karyawan

yang keluar selama periode 2019-2023. Data tersebut dapat terlihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Karyawan Keluar periode tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Presentase Karyawan Keluar
2019	94	11	11,7%
2020	87	13	14,9%
2021	76	9	11,8%
2022	79	10	12,6%
2023	82	11	13,4%

Sumber : Manager PT Dharma Guna Wibawa, (2023)

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, dapat terlihat selama 5 tahun terakhir jumlah presentase karyawan yang keluar dari PT Dharma Guna Wibawa cukup tinggi. Hal ini tentunya dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor baik dari dalam ataupun luar perusahaan. Dari Tabel tersebut terlihat bahwa presentase karyawan paling tinggi berada pada tahun 2020 dan paling tinggi kedua berada pada tahun 2023 yaitu sebesar 13,4 %

Tingginya jumlah karyawan yang keluar menjadi ketertarikan peneliti untuk dapat mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi hal tersebut. Oleh karena itu, dalam penelitian ini juga peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan PT Dharma Guna Wibawa sebagai data pra penelitian terkait niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil tersebut dapat terlihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data Pra-Penelitian

Pertanyaan	Jawaban Ya	Presentase	Jawaban Tidak	Presentase
Apakah anda memiliki niat untuk keluar dari perusahaan ?	13	44%	17	56%

Sumber : Observasi Peneliti, (Desember, 2023)

Berdasarkan data pada Tabel 1.2, menunjukkan bahwasannya dari 30 karyawan yang ditanyai, terdapat 13 karyawan atau sebesar 44% yang memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaannya sekarang. Hasil tersebut tentunya menjadi hal yang menarik untuk diteliti. Dengan kondisi yang dialami oleh perusahaan dimana tingginya ancaman yang ada serta kondisi perusahaan seperti dari dampak pembuatan pestisida pertanian terhadap lingkungan dan karyawan, membuat peneliti memberikan pertanyaan lanjutan kepada karyawan yang memiliki niat untuk keluar terkait kondisi *burnout syndrome* dan juga *job insecurity* yang dirasakan karyawan. Data tersebut dapat terlihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Faktor Karyawan Memiliki Niat Untuk Keluar

Variabel	Faktor	Jawaban	Presentase
<i>Burnout syndrome</i>	Mengalami sakit setelah menyelesaikan pekerjaan	4	30,8%
	Merasa kondisi emosional kurang stabil selama bekerja	2	15,4%
	Kurangnya apresiasi yang didapat atas pekerjaan yang telah diselesaikan	3	23,1%
<i>Job insecurity</i>	Merasa adanya ancaman terhadap pekerjaan baik dari dalam maupun luar perusahaan	4	30,8%
	Tidak mendapatkan banyak manfaat selama bekerja	3	23,1%
Lainnya	Faktor diluar <i>burnout syndrome</i> dan <i>job insecurity</i>	2	15,4%

Sumber : Observasi Peneliti, (Desember, 2023)

Berdasarkan data yang diperoleh pada Tabel 1.3, dapat terlihat bahwa karyawan yang merasakan adanya ancaman terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakannya baik dari dalam maupun luar perusahaan cukup banyak yaitu sebesar 30,8%. Karyawan yang mengalami sakit setelah menyelesaikan pekerjaan sebesar 30,8%. Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan juga dipicu oleh adanya karyawan yang merasa kurang apresiasi, kondisi emosional yang kurang stabil dan tidak mendapatkan banyak manfaat selama bekerja di PT Dharma Guna Wibawa. Sehingga, pada penelitian ini peneliti mengangkat judul penelitian yaitu *“Pengaruh job insecurity dan burnout syndrome terhadap turnover intention (Studi pada PT. Dharma Guna Wibawa, Jakarta)”*

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan 4 rumusan masalah sebagai berikut

1. Bagaimana kondisi *job insecurity*, *burnout syndrome* dan *turnover intention* pada karyawan PT Dharma Guna Wibawa
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*?
3. Apakah *burnout syndrome* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ?
4. Manakah diantara *job insecurity* dan *burnout syndrome* yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap *turnover intention*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti memiliki tujuan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis kondisi *job insecurity*, *burnout syndrome* dan *turnover intention* pada karyawan PT Dharma Guna Wibawa.
2. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.
3. Untuk menganalisis pengaruh *burnout syndrome* terhadap *turnover intention*.
4. Untuk mengetahui manakah diantara *job insecurity* dan *burnout syndrome* yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap *turnover intention*.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, berikut penjabarannya :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya terkait *turnover intention* karyawan. Penggunaan grand theory dalam penelitian ini juga dapat menjadi menambah referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi Manager PT. Dharma Guna Wibawa dalam meminimalisir keinginan karyawannya untuk meninggalkan perusahaan dengan selalu memperhatikan *job insecurity* dan *burnout syndrome* pada karyawannya.