

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

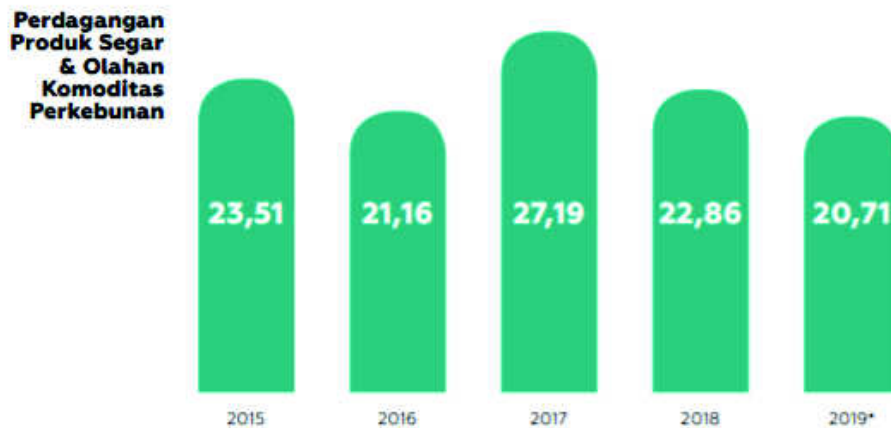
Indonesia merupakan Negara yang kaya akan sumber daya alamnya. Hal tersebut dapat menjadi peluang bagi masyarakat Indonesia untuk meningkatkan pendapatan Negara dengan cara memanfaatkan sumber daya alamnya. Beberapa daerah penghasil rempah-rempah yang ada di Indonesia adalah Jawa Barat, Jawa Timur, Jambi, Jawa Tengah, Kalimantan Timur, Kalimantan Tengah, Nusa Tenggara Timur, Maluku, Riau, Papua, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Selatan, Sulawesi Utara, DI Yogyakarta, dan Sumatra Selatan. (Indonesia.go.id).

Keragaman jenis dan sebagai daerah penghasil rempah-rempah, Indonesia memiliki peluang sebagai pemasok rempah dunia yang berkontribusi besar bagi perekonomian Indonesia. Nilai terhadap permintaan impor dunia terhadap rempah-rempah Indonesia setiap tahunnya mengalami kenaikan sebesar 7,2% dengan nilai mencapai USD 10,1 miliar. (Indonesia.go.id).

Indonesia memiliki setidaknya 7 (tujuh) jenis rempah-rempah yang menjanjikan, seperti jahe, biji pala, cengkeh, vanili, kunyit, kayu manis, dan jahe. Sebagai Negara agraris pertanian dan perkebunan di Indonesia menjadi salah satu sektor yang terpenting untuk mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia. Banyaknya bangsa eropa yang datang ke Indonesia karena mengincar rempah-rempah nusantara. Rempah-rempah memiliki manfaat juga untuk kesehatan dan pengobatan. (kompas.com).

Pada bulan Juli 2019 total nilai ekspor di provinsi lampung mencapai US \$218,67 juta dan mengalami peningkatan sebesar US \$11,66 juta atau sebesar 5,63% dibandingkan pada bulan Juni 2019. Barang utama ekspor ini mencakup lemak dan minyak hewan/nabati ; teh, kopi, rempah-rempah ; karet ; batu bara ; dan olahan dari buah dan sayuran. (bps.go.id).

Surplus Perdagangan Internasional Komoditas Perkebunan



Sumber : Database.Pertanian.go.id

Gambar 1. 1 Grafik Surplus Perdagangan Internasional Komoditas Perkebunan Tahun 2015-2019

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2015 sebesar 23,51%, tahun 2016 sebesar 21,16%, tahun 2017 sebesar 27,19%, tahun 2018 sebesar 22,86%, dan pada tahun 2019 sebesar 20,71. Berdasarkan data tersebut selama 5 tahun terakhir perdagangan internasional komoditas perkebunan menunjukkan tren yang positif walaupun pada tahun 2019 terjadi penurunan.

Melihat dari hasil tersebut bahwa sektor perkebunan Indonesia berkontribusi terhadap perekonomian Indonesia. Negara Indonesia kaya akan sumber daya alamnya sehingga banyak pengusaha yang memanfaatkan kekayaan alam nusantara. Salah satunya adalah PT. XYZ. Perusahaan ini juga turut melakukan ekspor produk TA ke Arab Saudi.

Berbagai upaya dibutuhkan dalam mewujudkan kinerja dengan standar yang telah ditentukan untuk menjadi perusahaan *ekstraksi* terbaik. Oleh karena itu perusahaan perlu mempersiapkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang

handal untuk selalu memberikan gagasan dan ide, perencanaan, hingga ke pengembangan dan inovasi produk.

Dalam hal ini manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk proses pencapaian tersebut, karena di dalam manajemen sumber daya manusia terdapat proses untuk memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi, menjaga hubungan baik antar pekerja, serta jaminan kesehatan, keamanan, dan keadilan karyawan (Dessler, 2017).

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia adalah *turnover* karyawan. Menurut Zeffane & Bani Melhem, (2017) dalam Aburumman et al, (2020) *turnover intention* terbentuk ketika individu merasakan pekerjaannya tidak memenuhi ambisi dan harapan mereka.

Menurut Qureshi et al, (2013) dalam Omar et al, (2017) *turnover intention* diartikan sebagai “kesediaan yang sadar dan sengaja untuk meninggalkan organisasi”. Dengan kata lain, *turnover intention* merujuk pada ketika karyawan merasa tidak tertarik pada organisasi atau tidak puas dengan kehidupan dan budaya kerja organisasi, mereka cenderung meninggalkan organisasi saat ini dan beralih ke organisasi baru yang memberi mereka kesempatan untuk bekerja lebih baik.

Tabel 1. 1 Data Turnover Karyawan PT. XYZ Tahun 2017 - 2019

Sumber : Data Perusahaan Tahun 2017 - 2019

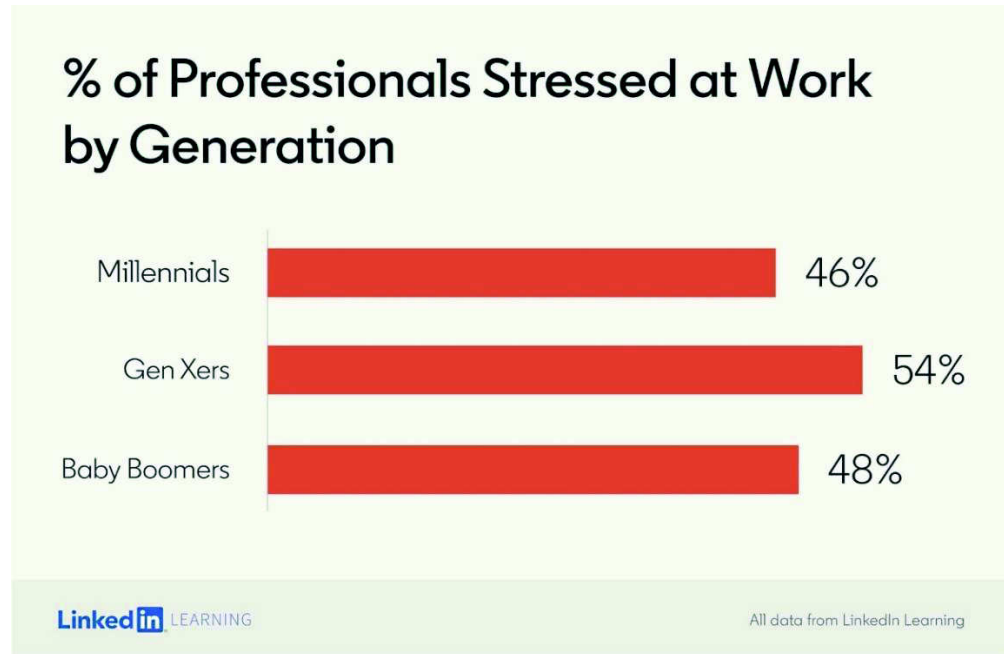
Bulan	2017	2018	2019
Januari	1	5	3
Februari	-	2	1
Maret	-	3	2
April	2	3	1
Mei	4	2	0
Juni	2	1	0
Juli	3	2	2

Agustus	2	2	1
September	2	3	1
Oktober	1	3	1
November	1	4	3
Desember	1	2	2
Total Turnover	23	32	17
Total Karyawan Awal	210	238	271
Total Karyawan Akhir	238	271	304
Turnover Rate			
$\frac{\text{jumlah karyawan diterima}-\text{jumlah karyawan keluar}}{\frac{1}{2}(\text{jumlah karyawan awal}+\text{jumlah karyawan akhir})} \times 100\%$	12,5 %	12,9 %	11,5 %

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat data turnover karyawan PT. XYZ pada tahun 2017 mencapai 12,5%, pada tahun 2018 sebesar 12,9%, dan pada tahun 2019 sebesar 11,5%. Tingginya angka turnover tersebut akan berdampak terhadap upaya perusahaan dalam mempertahankan performa karyawannya, dimana tingkat toleran turnover karyawannya adalah 10%. Turnover rate merupakan tingkat dari keluar masuknya pegawai di dalam perusahaan tersebut. (Hasibuan, 2019).

Untuk mengetahui apa penyebab dari *turnover intention*, penulis juga melakukan *in-depth interview* kepada delapan karyawan PT. XYZ. Hasil *in-depth interview* menyatakan bahwa 6 dari 8 karyawan memiliki niat ingin mencari pekerjaan lain jika ada penawaran yang lebih baik.

Menurut Saeed et al, (2013) dalam Omar et al, (2017) , *job stress* dapat didefinisikan sebagai "reaksi tubuh atau mentalitas manusia yang tidak jelas terhadap pengalaman tertentu". Dengan kata lain dapat diartikan sebagai reaksi psikologis dari karyawan yang tidak mampu bekerja dengan baik dari segi jadwal kerja maupun uraian tugas. Karyawan yang memiliki stress karena pekerjaannya dapat mempengaruhi kualitas kinerjanya di perusahaan tersebut dan merasa tertekan untuk bekerja.



Sumber : linked.com, 2018

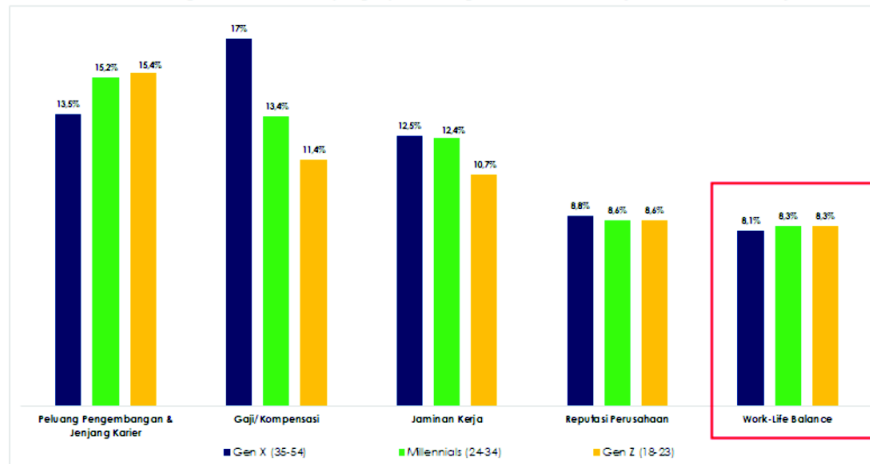
Gambar 1. 2 Tingkatan Generasi yang Mengalami *Stress*

Berdasarkan gambar 1.2 dapat dilihat bahwa *survey* yang dilakukan kepada 2.843 pekerja *professionals* yang dilakukan oleh LinkedIn menyatakan bahwa setengah (49%) dari pekerja yang ikut dalam *survey* tersebut melaporkan bahwa mereka merasakan *stress* pada pekerjaan mereka. Menurut hasil *survey* angka tersebut sangatlah besar.

Generasi milenial mengalami *stress* kerja sebesar 46%, generasi X mengalami *stress* pada pekerjaannya sebesar 54%, dan yang terakhir generasi *baby boomers* mengalami *stress* pada pekerjaannya sebesar 48%. Dalam hal ini perusahaan harus mampu mencari solusi agar semua karyawannya tidak merasakan *stress* dalam bekerja.

Dalam hal ini perusahaan harus mampu memberikan dukungan kepada karyawannya agar seluruh karyawannya tidak merasa tertekan saat bekerja serta merasa nyaman terhadap lingkungan bekerjanya. Berdasarkan hasil in-depth interview tentang *job stress* yang dilakukan penulis kepada 8 (delapan) orang

karyawan PT. XYZ, tujuh dari delapan orang karyawan mengalami *job stress* yang dimana mereka harus membuat suasana yang tidak nyaman menjadi nyaman.



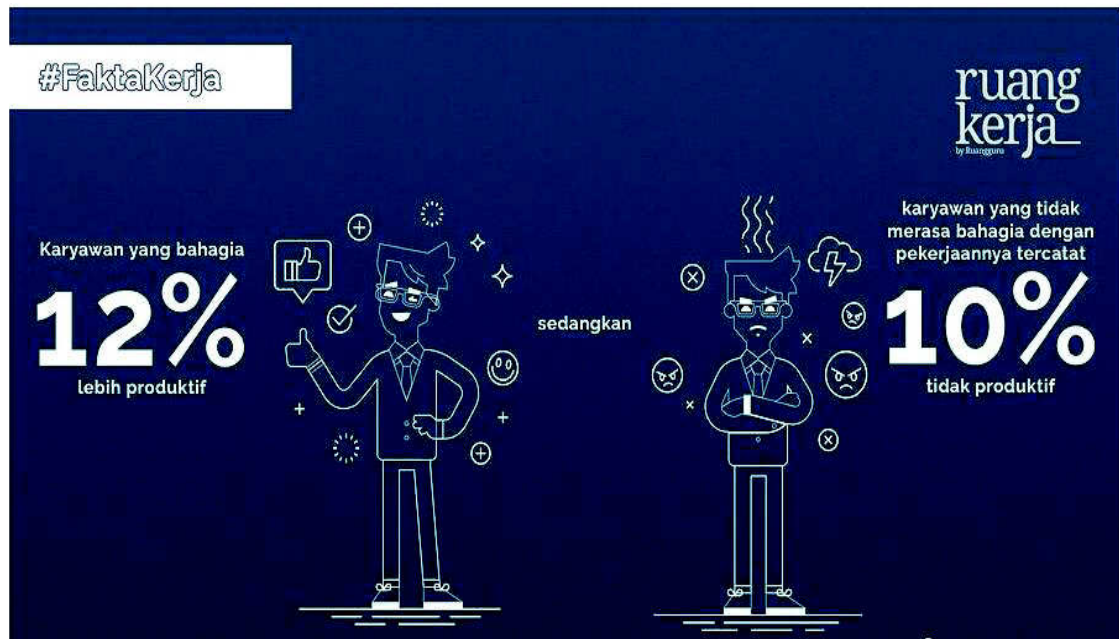
Sumber : Jobstreet.co.id, 2020

Gambar 1. 3 Faktor Utama yang Dipertimbangkan Saat mencari Kerja

Berdasarkan gambar 1.3 dapat dilihat bahwa hasil survei yang dilakukan oleh JobStreet terhadap 9.800 pelamar kerja di Indonesia pada akhir Desember 2019 menunjukkan bahwa terdapat 5 faktor utama dalam mencari pekerjaan di suatu perusahaan. 5 faktor itu yaitu Peluang Pengembangan & Jenjang Karir ; Gaji dan Kompensasi ; Jaminan Kerja ; Reputasi Perusahaan ; dan *Work-Life Balance*.

Menurut Saeed et al, (2013) dalam Omar et al, (2017) *work-life balance* dapat diartikan sebagai hubungan yang serupa antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi atau keluarga. Dengan kata lain, karyawan harus menyeimbangkan rutinitas kehidupan sehari-hari dengan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Dari hasil *in-depth interview* mengenai *work-life balance* yang dilakukan oleh penulis terhadap delapan orang karyawan di PT. XYZ, lima dari delapan orang karyawan menyatakan bahwa mereka masih harus melakukan pekerjaan di rumah dan saat *weekend*. Sehingga lebih banyak waktu yang diluangkan untuk bekerja.



Sumber : Ruangkerja.id, 2018

Gambar 1. 4 Fakta Kebahagiaan Karyawan

Berdasarkan gambar 1.4 dapat dilihat bahwa terdapat 2 tipe karyawan yaitu karyawan yang bahagia dan karyawan yang merasa tidak bahagia. Karyawan yang merasa bahagia sebesar 12% akan lebih produktif dalam bekerja dan karyawan yang merasa tidak bahagia sebesar 10% tidak akan mencapai produktivitas dalam bekerja. Salah satu cara agar karyawan merasa bahagia di perusahaan adalah dengan cara memberikan reward ataupun apresiasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya.

Menurut Amin & Hamid, (2016) dalam Omar et al, (2017) *Reward* merupakan salah satu hal penting yang perlu dipertahankan oleh karyawan dalam organisasi dan terus termotivasi untuk meningkatkan kinerja organisasi. *Reward* dapat didefinisikan sebagai semua imbalan moneter, non-moneter dan psikologis yang diberikan organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil *in-depth interview* mengenai *reward system* yang dilakukan penulis kepada delapan orang karyawan PT. XYZ, enam dari delapan karyawan

menyatakan bahwa selama bekerja mereka tidak pernah ada program terkait kenaikan jabatan dan tidak diberikan reward berupa bonus atas target pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan teori yang ada dan fenomena yang terjadi di perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh *Job Stress, Work-Life Balance, and Reward System* Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. XYZ” dan mengacu pada jurnal utama yang berjudul “*Turnover Intention among Factory Workers in Malaysia: Factors That Matter*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang sebelumnya, maka penulis merumuskan permasalahan dari penelitian ini, yaitu : tingkat turnover pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 di PT. XYZ dianggap tinggi, karena telah melebihi batas toleransi perusahaan sebesar 5%, oleh sebab itu hal tersebut sudah menjadi permasalahan di perusahaan ini.

Dari rumusan permasalahan tersebut, maka penulis menggunakan empat variabel untuk menjawab permasalahan yang terjadi di PT. XYZ, di antaranya variabel pertama yaitu *Job Stress* yang dimana menurut Saeed et al, (2013) dalam Omar et al, (2017) ,*job stress* dapat didefinisikan sebagai "reaksi tubuh atau mentalitas manusia yang tidak jelas terhadap pengalaman tertentu". Dengan kata lain dapat diartikan sebagai reaksi psikologis dari karyawan yang tidak mampu bekerja dengan baik dari segi jadwal kerja maupun uraian tugas.

Variabel kedua *work-life balance* yang dimana menurut Saeed et al, (2013) dalam Omar et al, (2017) *work-life balance* dapat diartikan sebagai hubungan yang serupa antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi atau keluarga. Dengan kata lain, karyawan harus menyeimbangkan rutinitas kehidupan sehari-hari dengan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Variabel ketiga *reward system* yang dimana menurut Amin & Hamid, (2016) dalam Omar et al, (2017) *Reward* merupakan salah satu hal penting yang perlu dipertahankan oleh karyawan dalam organisasi dan terus termotivasi untuk

meningkatkan kinerja organisasi. *Reward* dapat didefinisikan sebagai semua imbalan moneter, non-moneter dan psikologis yang diberikan organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan tersebut.

Kemudian variabel keempat *turnover intention* yang dimana menurut Qureshi et al, (2013) dalam Omar et al, (2017) yang dimana *turnover intention* diartikan sebagai “kesediaan yang sadar dan sengaja untuk meninggalkan organisasi”. Dengan kata lain, *turnover intention* merujuk pada ketika karyawan merasa tidak tertarik pada organisasi atau tidak puas dengan kehidupan dan budaya kerja organisasi, mereka cenderung meninggalkan organisasi saat ini dan beralih ke organisasi baru yang memberi mereka kesempatan untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian dirumuskan sebagai berikut, yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh antara *job stress* terhadap *turnover intention* di PT. XYZ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *work-life balance* terhadap *turnover intention* di PT. XYZ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara *reward system* terhadap *turnover intention* di PT. XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di jelaskan di atas, tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisa dan menguji pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* di PT. XYZ.
2. Untuk menganalisa dan menguji pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention* di PT. XYZ.
3. Untuk menganalisa dan menguji pengaruh *reward system* terhadap *turnover intention* di PT. XYZ.

1.4 Batasan Penelitian

Penulis melakukan penelitian terhadap karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun di PT. XYZ. Kemudian variabel yang akan diteliti adalah *work-life balance*, *job stress*, *reward system*, dan *turnover intention*.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat akademis : hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk pengembangan dan memberikan tambahan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya terutama di bidang sumber daya manusia.
2. Manfaat praktis : hasil penelitian ini dapat memberikan informasi untuk perusahaan terkait apakah ada hubungan antara job stress, work-life balance, dan reward system terhadap turnover intention di PT. XYZ. Selain itu penulis berharap penelitian ini sebagai saran dan masukan bagi perusahaan untuk evaluasi kedepannya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penyusunan laporan penelitian ini merupakan gambaran mengenai keseluruhan dari proses penelitian. Sistematika dari penulisan laporan penelitian ini, sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang apa yang menjadi latar belakang penyusunan laporan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, serta sistematika penulisan dalam laporan penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian, dan bab ini juga menampilkan model penelitian beserta hipotesis penelitian yang akan digunakan penulis dalam penyusunan laporan penelitian ini

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang metodologi penelitian, ruang lingkup penelitian, serta definisi operasional variabel penelitian. Bab ini juga menjelaskan teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, dan teknik analisa data yang dilakukan.

BAB IV : ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai analisa dan pembahasan dari hasil pengujian setiap variabelnya berdasarkan kuesioner yang disebar oleh penulis di perusahaan.

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis membuat kesimpulan dari hasil penelitian, serta penulis juga memberikan saran kepada penelitian selanjutnya dan kepada perusahaan agar perusahaan dapat meningkatkan kualitas dari perusahaan tersebut.