

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan di dalam dunia bisnis di era globalisasi sekarang ini yang semakin ketat. Sehingga perusahaan harus memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan yang lainnya. Untuk memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya manusia yang baik.

Sumber daya manusia sering melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian visi, misi dan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Saat ini permasalahan tingkat tingginya *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang di timbulkan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu atau biaya baru dalam merekrut karyawan baru.

Perputaran karyawan (*turnover*) adalah pengunduran diri permanen secara sukarela maupun tidak sukarela dari suatu organisasi. Dari tingkat *turnover* karyawan yang tinggi mengakibatkan banyaknya biaya perkrutan yang harus dikeluarkan, seleksi dan pelatihan. Demikian bila tingkat *turnover* terlalu besar atau melibatkan pekerja yang berharga, maka dapat menjadi faktor pengganggu yang menghalangi efektivitas organisasi. (Robbins dan Judge.2008;38).

Turnover perputaran tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *turnover intention* dapat menjadi masalah bagi perusahaan atau organisasi. *Turnover Intention* karyawan dapat dilihat dari beberapa indikasi, yaitu : mulai malas bekerja, keberanian menantang atau protes kepada atasan, absensi yang selalu meningkat, perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. (Nasution, 2009)

Keinginan untuk pindah kerja merupakan salah satu masalah yang dihadapi seriap organisasi berkaitan dengan sumber daya manusia. Tingkat keinginan untuk pindah kerja yang tinggi menunjukkan bahwa organisasi mengalami masalah dalam hal mempertahankan karyawan dalam organisasi. Maka dari itu dampak negatif apabila karyawan tersebut memiliki keahlian khusus, berpotensi tinggi dan berperan penting dalam jalannya operasional organisasi. (Ozer dan Gunluk.2010).

Wawancara yang dilakukan peneliti pada mbak Hida selaku HRD PT.Aneka Jasa Grhadika mengatakan bahwa pada tahun 2018 perbulannya ada karyawan yang meninggalkan perusahaan karena keinginan dari karyawan itu sendiri dan dari pihak perusahaan tidak memperpanjang kontrak karyawan. Karyawan yang meninggalkan organisasi karena keinginannya sendiri dikarenakan karyawan tersebut pindah tempat tinggal bersama keluarga dan telah mendapatkan pekerjaan baru sementara ada juga kinerja dari karyawan itu sendiri kurang memuaskan bagi pihak perusahaan maka kontraknya tidak di diperpanjang.

Seperti kasus yang terjadi pada PT.Aneka Jasa Grhadika, Sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa Teknik dan Konstruksi, jasa penyedia Tenaga Kerja, Jasa Umum dan Perdagangan. Standar total jumlah karyawan yang dibutuhkan PT.Aneka Jasa Grhadika adalah 120 karyawan. Perusahaan ini

mengalami *turnover* yang tinggi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data keluar-masuk karyawan tahun 2018 pada Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Data Keluar – Masuk Karyawan PT.Aneka Jasa Grhadika

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	KARYAWAN KELUAR		KARYAWAN MASUK		KEKURANGAN KARYAWAN
		JUMLAH	PERSENTASE (%)	JUMLAH	PERSENTASE (%)	
JANUARI	120	0	0,00	0	0,00	0
FEBRUARI	120	0	0,00	0	0,00	0
MARET	120	3	0,25	0	0,00	3
APRIL	117	0	0,00	0	0,00	0
MEI	117	4	3,41	0	0,00	4
JUNI	113	0	0,00	5	4,42	0
JULI	118	0	0,00	0	0,00	0
AGUSTUS	118	6	5,08	4	2,12	6
SEPTEMBER	116	0	0,00	0	0,00	0
OKTOBER	116	5	4,34	0	0,00	5
NOPEMBER	111	0	0,00	6	5,4	0
DESEMBER	117	0	0,00	0	0,00	0
Total	1403	18	13,08	15	11,94	18

Sumber Data : data primer yang sudah diolah (2019)

Berdasarkan informasi pada Tabel 1.1 nampak bahwa pada tahun 2018 *turnover* pada PT.Aneka Jasa Grhadika tergolong tinggi, yang mana persentase karyawan keluar sebesar 13.08%, lebih besar dari tingkat ambang batas yaitu 10% sebagaimana Ridlo (2012;5), menyatakan *turnover* tidak boleh lebih dari 10 persen per tahun karena dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi tingkat *tuirnover intention* yakni *job insecurity*. *Job Insecurity* sendiri dianggap sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Berbagai perubahan yang terjadi di dalam sebuah organisasi, karyawan sangat mungkin terasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi untuk mempengaruhi kondisi sebuah pekerjaan dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimannya dari organisasi. (Greenhlagh dan Rosenblatt, 2014;2-3).

Job Insecurity memunculkan berbagai dampak negatif, baik dalam aspek psikologis maupun aspek non psikologis. Dampak aspek psikologis yang muncul seperti penurunan kepuasan kerja, penurunan kerativitas, perasaan murung dan bersalah, kekhawatiran bahkan kemarahan.

Salah satu masalah *job insecurity* yang dialami oleh karyawan PT.Aneka Jasa Grhadika adalah kecemasan yang dialami karyawan tentang perubahan negatif yang mungkin terjadi pada perusahaan misalnya tidak tercapainya target yang dimana akan berdampak pada gaji dan bonus karyawan. Studi awal tersebut didukung dengan data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi dengan karyawan yang dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa beban kerja dan tuntutan pekerjaan yang mereka rasakan tinggi sehingga muncul perasaan khawatir dan tertekan dalam bekerja. Beberapa karyawan juga memiliki keinginan keluar dari perusahaan dikarenakan karyawan merasa tuntutan pekerjaan yang mereka emban terlalu tinggi dan dimana adanya beban kerja yang tidak sesuai dengan keahliannya, gaji yang tidak sepadan dengan kinerja karyawan. Selain itu perusahaan juga menerapkan penilaian kerja kepada karyawan, satu minggu sebelum kontrak habis, apabila karyawan tersebut diketahui melakukan pelanggaran melebihi standar yang diberlakukan perusahaan maka karyawan tersebut akan dipecat. Hal inilah salah satu penyebab karyawan merasa terancam, gelisah, dan kurang adanya jaminan dari perusahaan yang mengakibatkan pada *job insecurity*.

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* yakni *job stress*. Mangkunegera (2011;179), menyatakan bahwa “Stres kerja sebagai suatu

ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Penyebab stres kerja yang dialami PT.Aneka Jasa Grhadika adalah beban kerja pekerjaan yang berlebihan sehingga dampak dari stres kerja tersebut banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, seperti adanya tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan dan belum memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Selain *job insecurity* dan *job stress* terdapat faktor lain yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* yakni *job satisfaction*. Mangkunegara (2013;17-118), menyatakan bahwa “*job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation, and size of the organization in which an employee works*” (kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi). Berdasarkan hubungan kepuasan kerja dengan *turnover* dan absensi.

Fenomena rendahnya kepuasan kerja bisa ditunjukkan dari meningkatnya ketidakhadiran karyawan selama 3 bulan pada tahun 2018. Hal ini dapat dilihat tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan
PT.Aneka Jasa Grhadika

Bulan	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran
Januari	120	5
Febuari	120	7
Maret	120	10

Sumber : Data Dari Komputerasi SDM PT.AJG

Berdasarkan data absensi karyawan PT.Aneka Jasa Grhadika tahun 2018 diatas diketahui bahwa kecenderungan peningkatan ketidakhadiran karyawan setiap bulannya mengalami peningkatan. Hal ini menjadi tolak ukur kepuasan kerja dan menunjukkan semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2013;202). “ Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, tingakt kedisiplinan karyawan dapatt dilihat dari absensi kehadiran karyawan dalam bekerja.

Informasi yang diberikan oleh karyawan menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT.Aneka Jasa Grhadika tersebut merasa bahwa adanya beban dan tuntutan yang berasal dari perusahaan maupun lingkungan tempat mereka bekerja yang tidak dapat mereka atasi dengan baik. Indikasi-indikasi yang muncul di lapangan tersebut mengarah kepada adanya penurunan keyakinan yang dimiliki karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk mengangkat situasi yang terjadi pada PT.Aneka Jasa Grhadika tersebut menjadi penelitian yang menganalisis pengaruh *job insecurity*, *job stress* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan di PT.Aneka Jasa Grhadika

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat dirumuskan beberapa masalah penelitian sebagai berikut ini:

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Aneka Jasa Grhadika?

2. Apakah *job stress* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Aneka Jasa Grhadika?
3. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Aneka Jasa Grhadika?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* terhadap karyawan PT.Aneka Jasa Grhadika.
2. Untuk menguji pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention* terhadap karyawan PT.Aneka Jasa Grhadika.
3. Untuk menguji pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* terhadap karyawan PT.Aneka Jasa Grhadika.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian, maka dapat diketahui bahwa manfaat penelitian ini adalah:

1. Memberika masukan kepada manajemen perusahaan tentan pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang optimal dalam upaya pencapai tujuan perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang memiliki kesamaan topik, maka penelitian ini dapat dijadikan refrensi.