

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Turnover adalah salah satu masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan. *Turnover intention* dapat diartikan sebagai keinginan untuk berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan alasan tertentu Wirawan (2015). Hal tersebut akan sangat serius jika keinginan berpindah dalam sebuah perusahaan tinggi maka akan menimbulkan beberapa efek negatif berupa ketidakstabilan dan kerancuan yang akhirnya dapat merugikan perusahaan beserta karyawannya. Perusahaan akan menambah biaya-biaya tertentu khususnya dalam hal perekrutan sampai pelatihan calon karyawan baru agar kekosongan dapat terisi dan kegiatan produksi dapat berjalan normal. Namun jika perusahaan mengabaikan kekosongan tersebut maka akan berimbas langsung kepada karyawannya.

Bertambahnya beban kerja dan faktor-faktor lain dapat menimbulkan stres dan ketidaknyamanan bagi karyawan sehingga mengganggu kinerjanya, jika hal tersebut terjadi secara terus menerus maka keinginan untuk berpindah pun semakin kuat. Kardiman, dkk (2012) mengatakan meskipun *turnover intention* pada umumnya berdampak buruk terhadap organisasi, *turnover intention* seringkali dibutuhkan oleh perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang rendah. Cara tersebut dilakukan untuk mengganti

karyawan yang memiliki kinerja rendah atau untuk mencari beberapa ahli dibidangnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan tersebut.

Karyawan merupakan makhluk sosial yang mempunyai latar belakang, keperibadian dan cara berpikirnya sendiri. Karyawan juga seringkali mempunyai cara yang berbeda dalam menyikapi masalah termasuk dalam hal penanganan stres sehingga perusahaan tidak dapat memprediksi sikap karyawan tersebut yang dikhawatirkan akan mengganggu dalam proses pencapaian tujuan. Seperti yang dikatakan oleh Syahronica & Ruhana (2015) bahwa stres merupakan faktor dominan yang mempengaruhi *turnover intention*. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Manurung (2012) yang menyatakan bahwa stres berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan tindakan dan pendekatan untuk memahami kebutuhan karyawannya sehingga dapat mengurangi tingkat turnover yang terjadi. Salah satu pendekatan yang dapat diberikan kepada karyawan adalah dukungan sosial.

Dukungan sosial adalah sikap mendorong atau simpati terhadap seseorang dengan beberapa cara tertentu antara lain pemberian nasihat, informasi, dll yang dapat memberikan kenyamanan dan rasa dihargai sebagai seorang individu. Seseorang yang mempunyai dukungan sosial rendah sangat rentan terkena stres karena ketidaknyamanan lingkungan kerja yang

disebabkan oleh kurang harmonisnya hubungan antar karyawan. Fadillah (2010) menyatakan seseorang yang memiliki dukungan sosial yang baik maka dia dapat meredam stres yang terjadi dalam pekerjaan mereka maka dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial dapat menekan stres sehingga tingkat turnover dapat dikendalikan. Dukungan ini tidak hanya didapatkan dari atasan saja namun bisa diperoleh dari pihak-pihak lainnya seperti yang dikatakan oleh Suryaningrum (2015) bahwa dukungan sosial dibentuk oleh tiga indikator yaitu pasangan hidup dan keluarga, atasan serta rekan kerja atau teman. Penelitian-penelitian terdahulu mengenai variabel ketidakamanan kerja stres kerja, kompensasi, *turnover intention*, dan dukungan banyak diteliti oleh para peneliti dan masih ditemukan beberapa research gap. Hasil dari Olabimitan et al. (2009) dalam penelitiannya yang dilakukan mengemukakan adanya pengaruh positif dan signifikan ketidakamanan kerja terhadap niat karyawan untuk keluar. Ismail (2015) menggunakan analisis regresi menemukan hasil bahwa ketidakamanan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi *turnover intention*. Hu dan Schaufeli (2011), menyatakan dalam penelitiannya yang dilakukan yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan ketidakamanan kerja terhadap niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Suhanto (2009) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan tidak langsung antara stres kerja

dan niat untuk pindah karyawan. Namun penelitian ini mempunyai hasil yang bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Wibawa (2016) menunjukkan stres kerja berpengaruh langsung secara positif pada *turnover intention*. Sari (2014) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* serta kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*, sedangkan Sito & Verina (2015) dalam penelitiannya menunjukkan stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* dan diketahui ketiga variabel tersebut mempengaruhi *turnover intention* secara simultan.

Ayuninnisa dan Saptoto (2015), menemukan bahwa kepuasan gaji memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar. Endang (2005) mengemukakan penelitiannya yaitu kepuasan atas gaji berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk berpindah. Sedangkan penelitian Lum et al. (1998) menemukan bahwa kepuasan gaji memiliki efek langsung dan tidak langsung terhadap keinginan perawat untuk pindah kerja. Sementara Harif (2001) menyimpulkan kepuasan atas gaji tidak secara langsung berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah kerja. Syed et al. (2015), mengungkapkan dalam penelitiannya yaitu hubungan negatif dan signifikan antara kompensasi yang diberikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Saleem and Gul (2013), penelitiannya

menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan gaji (kompensasi) dengan keinginan karyawan untuk pindah dari organisasi. Cao et al. (2013), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berkorelasi negatif yang signifikan dengan *turnover intention*.

Tabel 1 1
Data *Turnover intentions* Karyawan
PT. KOTA JATI FURINDO Tahun 2014-2017

No	Tahun	Jumlah	Persentase
1	2014	20	0%
2	2015	25	30%
3	2016	27	33%
4	2017	30	37%

Sumber: SDM PT.KOTA JATI FURINDO

Berdasarkan Tabel 1.1 tentang data *turnover intentions* karyawan PT. Kota Jati Furindo. Empat tahun belakangan mengalami peningkatan *turnover intentions* karyawan dilihat dari mulai tahun 2014 sampai tahun 2017. Pada tahun 2014 jumlah karyawan yang keluar dimulai dari 0 % dan tahun 2015 jumlah karyawan yang keluar yaitu sebesar 30% dan pada tahun 2016 meningkat menjadi 33% dan ditahun 2017 meningkat sebanyak 36% dari 100%. Banyak karyawan yang tanggal masuk atau awal mereka bekerja dengan mereka melakukan pengunduran diri sangatlah berdekatan dan setiap

tahun mengalami peningkatan. Hal tersebut berdampak negatif bagi organisasi atau perusahaan, sebab menciptakan kondisi kerja yang tidak stabil, produktivitas karyawan menurun, suasana kerja tidak kondusif, dan juga berdampak pada biaya sumber daya manusia yang meningkat (Widodo, 2010).

Temuan pada penelitian terdahulu menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intentions*, yaitu ketidakamanan kerja, stress kerja dan kompensasi gaji. Akan tetapi, masih terdapat kesenjangan penelitian diantara para peneliti tersebut dalam meneliti *turnover intention*. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui apakah faktor-faktor tersebut dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Kota Jati Furindo.

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Karena sangat luasnya permasalahan yang berkaitan dengan turnover intentions maka untuk menyederhanakan penelitian ini dan agar dalam pembahasan lebih terarah dan berjalan dengan baik maka perlu adanya ruang lingkup penelitian, yaitu:

1. Variabel yang ditentukan adalah ketidakamanan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap *turnover intentions*.
2. Objek penelitian ini adalah karyawan PT.KOTA JATI FURINDO.
3. Penelitian ini bersifat Kuantitatif.

1.3. Rumusan Masalah

Permasalahan yang dihadapi oleh PT.KOTA JATI FURINDO adalah tingkat *turnover intentions* karyawan yang selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya . mereka masuk dan keluar dalam waktu yang berdekatan.

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang terdapat pada latar belakang masalah maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intentions* karyawan ?
2. Apakah Terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intentions* karyawan ?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap *turnover intentions* karyawan ?
4. Apakah terdapat pengaruh ketidakamanan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap *turnover intentions* karyawan ?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil, sesuatu yang diperoleh setelah penelitian selesai, sesuatu yang akan dicapai atau dituju dalam sebuah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap *turnover intentions* karyawan.

2. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap *turnover intentions* karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap *turnover intentions* karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh Ketidakamanan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover intentions* karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Setiap orang yang melakukan kegiatan pasti mempunyai tujuan tertentu, sehingga kegiatan yang dilakukan mengandung manfaat bagi diri sendiri maupun pihak lain. Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Kontribusi Teoritikal

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan penelitian berikutnya berkenaan dengan pengaruh Ketidakeamanan Kerja, Stres Kerja dan kompensasi terhadap *Turnover intentions* di PT.KOTA JATI FURINDO.

2. Kontribusi Organisasional

Bagi PT.KOTA JATI FURINDO, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk mengurangi *Turnover intentions* karyawan.

1.6. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, sistematika penulisan disusun berdasarkan bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang landasan teori, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang definisi variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang hasil penelitian secara sistematika kemudian dianalisis dengan menggunakan metodologi penelitian yang telah ditetapkan untuk selanjutnya diadakan pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.