BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia adalah kebijakan krusial bagi setiap perusahaan yang dinamis juga berorientasi kepada pertumbuhan. Sumber daya manusia memiliki kapabilitas potensial yang tidak terbatas. Kemajuan teknologi dan perkembangan global yang terjadi saat ini telah memicu banyak perubahan di banyak bidang, salah satunya yaitu perubahan sistem kerja organisasi, baik bisnis dan nonbisnis (Sudja & Gama, 2020:1). Perubahan dapat dilihat pada saat rekrutmen karyawan yang sekarang lebih mengedepankan karyawan yang tidak hanya memiliki keahlian di bidangnya saja tetapi juga memiliki keahlian dalam bidang lainnya, Oleh karena itu setiap organisasi akan berlomba-lomba mempersiapkan pegawainya agar mampu memenangkan persaingan dalam dunia kerja saat ini (Aljabar, 2020).

Namun dalam menyelesaikan pekerjaannya karyawan harus mempunyai kondisi psikologis yang baik, tidak dibawah tekanan yang besar dari atasan dan mengakibatkan karyawan menjadi stres dalam bekerja, sehingga karyawan bisa nyaman, aman kondusif dalam melakukan pekerjaannya dan tidak ada yang berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, disamping itu status pekerjaan juga dapat mempengaruhi *turnover* karyawan. Karyawan kontrak akan merasa gelisah jika akan mendekati akhir masa kontraknya dengan perusahaan, maka dari itu karyawan akan mencari pekerjaan yang statusnya jelas untuk masa yang akan datang seperti karyawan tetap. Jika karyawan telah merasa puas akan status dan imbalan yang setara dengan beban kerjanya, karyawan akan produktif dalam bekerja dan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Salah satu *problem* yang akan dialami oleh semua organisasi yang menangani sumber daya manusia adalah keinginan karyawan untuk pindah dari perusahaan. Hal tersebut akan berbahaya jika karyawan yang keluar mempunyai keahlian khusus, kemampuan yang baik dan mempunyai peran

penting untuk menjalankan operasional perusahaan (Audina & Kusmayadi, 2018). Kemauan untuk pindah dari organisasi merupakan tanda awal terjadinya *Turnover*. *Turnover Intention* adalah Kecenderungan karyawan secara psikologis atau perilaku untuk secara sadar meninggalkan Organisasi. Ketika karyawan keluar perusahaan akan kehilangan kualitas dan kemampuan untuk menggantikan posisi pekerjaannya dan akan memerlukan waktu dan biaya perusahaan buat mencari karyawan baru (Syafii et al, 2023). Jika karyawan tidak puas apa yang didapatkan di tempatnya bekerja, maka karyawan akan mempunyai pikiran untuk keluar dari tempat kerjanya dan memilih tempat kerja baru yang lebih baik atau meninggalkan perusahaan untuk membuka usaha sendiri.

Banyak aspek yang mempengaruhi turnover antara lain yaitu *job insecurity*. *Job Insecurity* adalah keadaan psikologis karyawan yang menyatakan rasa tidak aman, tidak nyaman, kebingungan akibat kondisi lingkungan yang tidak stabil sering berubah-ubah (Putu et al, 2018). Nilai seberapa penting suatu pekerjaan bagi setiap individu mempengaruhi seberapa ketidakamanan *(job insecurity)* saat melakukan pekerjaannya. Persepsi karyawan tentang pentingnya elemen dalam pekerjaan, seperti lingkungan kerja, promosi, jabatan dan gaji dapat mempengaruhi kenyamanan dan keamanan ditempat kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komponen ini sangat penting untuk makna pekerjaan karyawan. Setiap karyawan memiliki tingkat ancaman yang tidak sama, tergantung seberapa besar ancaman yang dirasakan terhadap semua aspek yang mengancam pekerjaan karyawan pada akhirnya merasakan ketidakberdayaan dan kegelisahan.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi niat untuk meninggal pekerjaan juga dipengaruhi oleh stres kerja. Stres merupakan isu utama yang perlu menghindari stres kerja karena telah menjadi bagian dari kehidupan pegawai. Stres Kerja yaitu situasi emosi yang tidak menyenangkan yang dialami seseorang ketika beban kerja dari sebuah pekerjaannya tidak sebanding dengan kemampuannya untuk mengatasi situasi tersebut. Semakin seimbang

pekerjaan dan kemampuan karyawan, semakin ringan beban kerjanya, semakin rendah stresnya, dan sebaliknya semakin berat beban kerjanya maka tingkat stres yang dialami karyawan semakin berat (Busro, 2017:37).

Stres merupakan fenomena psikofisik yang bersifat manusiawi, sehingga setiap orang mengalaminya dalam kehidupan sehari-hari. Stres dapat memberikan pengaruh positif dan negatif. Pengaruh positifnya mendorong seseorang untuk bertindak, meningkatkan kesadaran diri dan menghasilkan pengalaman baru. Namun efek negatifnya antara lain menimbulkan perasaan tidak percaya diri, kemarah, depresi dan memicu terkena penyakit (Simbolon, 2021).

Hal yang dapat membuat stres pada karyawan antara lain beban kerja yang berlebihan sehingga karyawan tidak sanggup untuk menyelesaikan pekerjaannya dan kurang banyak waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan mengakibatkan mental karyawan terganggu. Jika karyawan merasakan tingkat stres yang lebih tinggi, potensi kinerja mereka akan menurun, sebaliknya penurunan tingkat stres akan diikuti oleh peningkatan potensi kinerja karyawan. Apabila stres kerja ini tidak segera diatasi maka akan menurunnya kinerja karyawan atau bahkan karyawan memilih pekerjaan baru yang setara dengan kemampuannya.

Riset terdahulu yang diteliti oleh Ivan & Sihombing, (2023) menunjukan *job Insecurity* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* dan Beban Kerja menunjukan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan riset yang diteliti oleh Haholongan (2018) menunjukan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* sedangkan Lingkungan Kerja menunjukan pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Riset juga diteliti oleh Annisa et al (2023) menunjukan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dan Stres Kerja berpengaruh kepada *Turnover Intention*.

Begitupun penelitian dilakukan oleh Ariansyah, (2019) menunjukan *Job Insecurity* tidak ngaruh terhadap *Intention To Quit* sedangkan Stres Kerja mempunyai tidak berpengaruh terhadap *Intention To Quit* dan Kepuasan Kompensasi berpengaruh terhadap *Intention To Quit*. Namun penelitian yang

dilakukan Ibrahim et al (2020) menghasilkan *Job Insecurity* tidak berpengaruh terhadap Stres Karyawan.

Berdasarkan informasi dari karyawan PT Kedaung Oriental Porcelain Industry, ada masalahan yang dihadapi perusahaan yaitu *turnover* yang tinggi dalam beberapa tahun ini, disebabkan pemasukan perusahaan menurun. Banyaknya karyawan kontrak yang diberhentikan, sehingga rasa tidak aman *(job insecurity)* pada karyawan meningkat, dan tuntutan kerja yang berat mengakibatkan karyawan stres dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Fenomena yang mengindikasikan *turnover* juga terjadi di PT Kedaung Oriental Porcelain Industry, berdasarkan sumber data PT Kedaung Oriental Porcelain Industry yang memiliki 76 karyawan di bagian divisi produksi. Adapun data *turnover intention* karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data Turnover Karyawan PT Kedaung Oriental Porcelain Industry

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan akhir tahun
2020	100	0	14	86
2021	85	3	13	76
2022	76	0	0	76

Sumber: Personalia PT Kedaung Oriental Porcelain Industry

Dari data diatas maka *turnover* yang terjadi di PT Kedaung Oriental Porcelain Industry meningkat pada tahun 2020. Dari tahun 2020 sampai 2022 *turnover* PT Kedaung Oriental Porcelain Industry cukup tinggi, di tahun 2020 ada 14 karyawan yang keluar dari perusahaan dengan berbagai alasan.

Berdasarkan latar belakang dan Penelitian terdahulu diatas, oleh karenanya, penulis akan meneliti penelitian memakai judul **"Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Kedaung Oriental Porcelain Industry".**

1.2 Batasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan supaya riset lebih tertata dan fokus dalam pembahasan sehingga tujuan dari sebuah penelitian akan tercapai.

Batasan masalah dari riset ini membahas *Job Insecurity* dan *Stres Kerja*, serta *Turnover Intention* Karyawan. Penelitian ini bersifat kuantitatif dan memakai teknik *non-probability sampling*, sampel yang diambil Karyawan bagian Produksi PT Kedaung Oriental Porcelain Industry.

1.3 Rumusan Masalah

Dari Latar Belakang masalah yang telah dijelaskan, bisa ditarik kesimpulan rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Kedaung Oriental Porcelain Industry?
2. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Kedaung Oriental Porcelain Industry?
3. Bagaimana pengaruh *Job Insecurity* dan *Stres Kerja* terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Kedaung Oriental Porcelain Industry?

1.4 Tujuan Masalah

Dari latar belakang dan rumusan masalah diatas. Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu:

1. Menganalisis Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Kedaung Oriental Porcelain Industry.
2. Menganalisis Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Kedaung Oriental Porcelain Industry.
3. Menganalisis Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Kedaung Oriental Porcelain Industry.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Untuk Perusahaan

Jadi bahan evaluasi yang akan berguna bagi perusahaan sehingga terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan meminimalisir ancaman dan dapat mengurangi *turnover intention* pada pegawai pada PT Kedaung Oriental Porcelain Industry.

1.5.2 Untuk Akademis

Untuk menambah referensi untuk pembelajaran bagi perpustakaan Mahasiswa Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta.

1.5.3 Untuk Penelitian Selanjutnya

Hasil dari riset ini diharapkan bisa dijadikan bahan rujukan, sumber informasi dan memberikan kontribusi pemikiran dan masukan bagi peneliti selanjutnya agar lebih dikembangkan dalam meningkatkan kualitas penelitian.