# BAB I

# PENDAHULUAN

# Latar Belakang

Hal utama untuk mencapai kesuksesan pada sebuah perusahaan adalah Sumber Daya Manusia atau bisa disingkat dengan SDM. SDM sendiri mempunyai sebuah peranan dengan begitu penting di dalam suatu perusahaan untuk menjalankan usahanya. Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi di dalam perusahaan, SDM dengan berada di dalam perusahaan harus dibina dengan terstruktur dengan baik sehingga bisa memberikan dampak positif untuk perusahaan.

Untuk membentuk SDM yang baik dalam suatu perusahaan perlu dilakukan penataan secara maksimal terhadap karyawan. Penataan tersebut dapat dilakukan dengan diterapkannya sistem manajemen yang baik agar meningkatnya profesionalisme SDM. Oleh sebab itu manajemen pada sebuah organisasi perusahaan mesti dikelola secara sangat baik sipaya karyawan didalam perusahaan bisa nyaman dalam bekerja dan mencapai puncak kinerja terbaiknya.

Karyawan di dalamsebuah perusahaan tentunya merupakan aset yang harus diperhatikan agar kinerjanya bisa maksimal dan memberikan kemajuan bagi suatu perusahaan. Berbicara mengenai pentingnya karyawan didalam suatu perusahaanperlu diperhatikan agar tidak timbulgangguan serta kegelisahan bagi seorang karyawan yang berujung pada intuisi untuk *resign*dari perusahaan tersebut, sehingga tingkat *Turnover Intention*menjadi meningkat. *Turnover Intention* sendiripun sangat perlu diminimalisasi dalam suatu perusaahaan karena ketika seorang karyawan berkeinginan untuk berpindah ke perusahaan lain hal ini bisa menurunkan kinerja pegawai juga bisa menghambat kinerja perusahaan. *Turnover* merupakan gambaran dengan terealisasi ketika seorang karyawan *resign* dari perusahaan dan digantikan oleh seorang karyawan baru.

Beberapa perusahaan di Indonesia saat ini banyak memperkerjakan karyawan Generasi Z atau bisa dikenal diluaran sebagai Gen-Z. Gen-Z adalah generasi yang memiliki tahun kelahiran pada tahun 1997-2012, sehingga pada tahun 2024 ini Gen-Z sekarang berusia 12-27 tahun. Pada usia mereka sudah memasuki angkatan kerja.

Menurut sebuah studi yang dilakukan sebelumnya oleh (Adobe, 2021)dampak yang akan timbul ketika perusahaan memperkerjakan Gen-Z adalah munculnya suatu permasalahan yang sering terjadidimasa kini yaitu Gen-Z memiliki sifat yang suka berpindah kerja,sehingga hal tersebut menyebabkan *turnover* meningkat didalam perusahan.*Turnover Intention* dapat terjadi dikarenakan berbagai macam faktor yaitu ketidaknyamanan dalam bekerja, beban kerja yang melebihi kapasitas dan berbagai macam faktor penduku lainnya.

Berbicara mengenai *Turnover Intention* hal tersebut dapat muncul salah satunya dengan indikator *Job Insecurity* atau dapat diartikan juga sebagai ketidakamanan dalam bekerja. Dalam suatu perusahaan ketika seseorang karyawan sudah bekerja sesuai peraturan dan terencana dengan baik, seharusnya perusahaan juga perlu untuk memperhatikan kenyamanan serta keamanan karyawan dalam bekerja dikarenakan hal itu dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan yang mengakibatkan *Job Insecurity.*

*Job Insecurity* dapat terjadi ketika terbentuknya perasaan gelisah, tegang, stress, khawatir dan merasa tidak yakin terhadap perusahaan sehingga dengan munculnya hal-hal tersebut tidak dapat untuk mengontrol dirinya untuk menegaskan kesinambungan kepuasan dalam bekerja. Apabila *Job Insecurity* ini terjadi dalam kurun waktu yang berkepanjangan maka akan timbul dampak terhadap pribadi karyawan tersebut dan mengganggu kesehatan baik secara fisik dan mental, kinerja karyawan dan berujung pada pengunduran diri karyawan dan berpindah ke perusahaan lain.

Selain indikasi *Job Insecurity* dengan bisa menimbulkan *Turnover Intention*seorang karyawan yakni *Role Overload* ataupun dapat diartikan dengan beban kerja. *Role Overload*adalah suatu perbedaan antara kemampuan karyawan yang dituntut perusahaan harus terpenuhi dengan kapasitas yang ada di dalam diri karyawan tersebut. Beban kerja terlalu berlebih ini terjadi karena semakin tingginya tuntutan kerja dalam perusahaan sehingga karyawan diwajibkan untuk melakukan pekerjaan diluar jobnya yang menimbulkan kecondongan mereka meninggalkan pekerjaan dan mencari perusahaan lain yang menurut mereka lebih bisa memanusiakan karyawan.

Hal lainnya dengan bisa berpengaruh pada terjadinya *Turnover Intention* ialah kompensasi yang diberikan oleh perusahan kepada karyawan. Menurut(Firdaus & Oetarjo, 2022)kompensasi yang diberikan perusahaan bertujuan untuk membalas aktivitas pekerjaan atau jasa yang telah diberi pada pegawai dengan perusahaan.

Kompensasi sendiri menjadi terbagi menjadi dua klasifikasi yakni kompensasi diberi dengan tidak langsung serta kompensasi yang diberi secara langsung. Kompensasi tidak langsung ialah bentuk balas jasa dengan berupa pembagian keuntungan yang diperoleh perusahaan kepada karyawannya yang diberikan diluar gaji, upah dan dapat berupa jaminan kesehatan, asuransi dan dana pensiun. Sedangkan kompensasi langsung yakni remunerasi dengan dapat berbentuk gaji ataupun uang yang diberi untuk pegawai.

Ketika saatu target kerja meningkat tinggi sejalan akan imbalan yang terdapat hingga seorang pegawai merasa lebih semangat ketika bekerja, begitu pula sebaliknya ketika target kerja yang tinggi tidak sesuai dengan imbalan berupa kompensasi langsung maupun tidak langsung tidak sesuai akibatnya, karyawan cenderung tidak bersemangat dan muncul pemikiran untuk *resign* dari perusahaan serta berusaha untuk menemukan perusahaan dengan bisa memberi imbalan lebih sejalan akan tenaga kerja yang sudah dikeluarkan.

Pada penelitian terdahulu menurut (Priyono & Tampubolon, 2023)*Job Insecurity* juga *Role Overload* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention.* Dari penelitian terdahulu dapat dikatakan semakin tinggi *Job Insecurity*dan *Role Overload* dengan dirasakan pegawai, hingga bisa mengakibatkan tingginya kemauan pegawai keluar dari perusahaan dan makin tinggi kompensasi dengan diterima pegawai, hingga makin rendah juga kemauan pegawai keluar dari perusahaan. Berdasarkan kesimpulan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, penulis ingin mengetahui lebih dalam dan mengulik mengenai pengaruh *Job Insecurity, Role Overload* dan kompensasi pada karyawan Gen-Z yang sedang memasuki awal dunia kerja.

Penulis melakukan wawancarakepada HRD PT Harapan Jaya Lestarindo untuk mengetahui jumlah karyawan Gen-Z. Hasil wawancara tersebut dapat dijabarkankaryawan Gen-Z pada PT Harapan Jaya Lestarindo terdiri dari 15 staff drafter yang rata-rata usianya 20-25 tahun, 10 staff purchasing yang rata-rata usianya 23-27 tahun, 3 staff HRD yang rata-rata usianya 24-28 tahun, 7 staff pelaksana yang rata-rata usianya 25-30 tahun, 35 tenaga kerja yang rata-rata usianya 27-40 tahun, dan 10 staff field operator yang rata-rata usianya 24-27 tahun.

Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan penulis, dapat disimpulkan bahwa jumlah populasi karyawan Gen-Z kisaran 65 orang. Penyelidikan ini tujuannya guna menganalisis Pengaruh *Job Insecurity,Role Overload* dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention*. Adapun objek sumber daya manusia yang dijadikan bahan penelitian berada di X dengan fokus umur 18 tahun – 24 tahun. Oleh karena itu peneliti menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh *Job Insecurity, Role Overload* dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Gen-Z di PT Harapan Jaya Lestarindo"**

# Batasan Masalah

Supaya ruang lingkup pada penyelidikan ini tidak meluas maka dibentuk batasan masalah untuk penelitian dikarenakan keterbatasan waktu dan biaya untuk mengecilkan kemungkinkan terjadinyapenyimpangan dan pelebaran dari pokok permasalahan. Berikut batasan permasalahan pada penyelidikan yang dijalankan ini difokuskan cuma pada *Job Insecurity, Role Overload* dan Kompensasi pada *Turnover Intention* Karyawan Generasi Z pada PT Harapan Jaya Lestarindo,sehingga penelitian ini lebih terarah pada sasaran penelitian.

# Perumusan Masalah

Dari pembatasan permasalahan tersebut, hingga peneliti melakukan perumusan penelitian antara lain:

1. Bagaimana efek *Job Insecurity* pada *Turnover Intention* pegawai Gen-Z di PT Harapan Jaya Lestarindo?
2. Bagaimana efek *Role Overload* pada *Turnover Intention* pegawai Gen-Z di PT Harapan Jaya Lestarindo?
3. Bagaimana kompensasi ada pengaruh pada *Turnover Intention* pegawai Gen-Z di PT Harapan Jaya Lestarindo?
4. Bagaimana efek *Job Insecurity, Role Overload* dan kompensasi pada *Turnover Intention* Gen-Z di PT Harapan Jaya Lestarindo?

# Tujuan Penelitian

Berlandasan rumusan permasalahan tersebut, adapun penulis melakukan penyelidikan dengan tujuan antara lain:

1. Menganalisis efek *Job Insecurity* pada *Turnover Intention* pegawai Gen-Z di PT Harapan Jaya Lestarindo.
2. Menganalisis efek *Role Overload* pada *Turnover Intention* pegawai Gen-Z di PT Harapan Jaya Lestarindo.
3. Menganalisis pengaruh kompensasi pada *Turnover Intention* pegawai Gen-Z di PT Harapan Jaya Lestarindo.
4. Menganalisis efek *Job Insecurity, Role Overload* dan kompensasi pada *Turnover Intention* pegawai Gen-Z di PT Harapan Jaya Lestarindo.

# Manfaat Penelitian

Berlandasan latar belakang, pembatasan permasalahan, rumusan permasalahan, juga tujuan penyelidikan, hingga kegunaan penyelidikan dengan bisa diserap dari perolehan penyelidikan yakni:

1. Secara Teoritis

Manfaat teoritis dari penyelidikan yang dilakukan ini diinginkan bisa turut serta berkontribusi untukdaftar pustaka yang berkesinambungan dengan *Turnover Intention.* Selain itu juga, peneliti juga sangat berharap agar literasi ini dapat menjadi seumber pengetahuan, masukan atau acuan serta referensi bagi peneliti selanjutnya terlebih mengenai *Turnover Intention, Job Insecurity, Role Overload,* dan kompensasi.

1. Secara Praktis
2. Kegunaan untuk penulis

Manfaat praktis bagi penulis antara lain memperoleh wawasan, pengalaman dan pengetahuan baru pada bidang penyelidikan. Selain hal tersebut penelitian ini bisa dijadikan untuk manfaat guna masa depan penulis dengan berkeinginan untuk menjadi pemilik usaha yangdapat menaikan kinerja seorang pegawai, terkhususnya lebih memperhatikan dengan kenyamanan kerja karyawan, beban kerja karyawan serta pemberian kompensasi kepada karyawan.

1. Manfaat bagi PT Harapan Jaya Lestarindo

Diharapkan bahwa hasil dari penelitian ini akan bermanfaat menjadi rujukan informasi dan *input* guna perusahaan. Diharapankan informasi ini bisa menjadi pertimbangan dengan penting guna perusahaan supaya usaha menaikan manajemen SDM guna memaksimalkan pegawai guna tercapainya visi serta misi perusahan dan Gen-Z dapat meningkatkan kemampuan teknis, dan menjadi tenaga kerja yang efektif di era digital atau masa yang akan mendatang.

1. Kegunaan untuk mahasiswa ataupun peneliti seterusnya

Penulis berharap literasi ini bisa dijadikan bahan pengarahan guna peneliti seterusnya dengan berfokus supaya meneliti dibidang manajemen SDM yang berkaitan pada *Turnover Intention, Job Insecurity, Role Overload,* juga kompensasi.