

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada saat cepatnya perkembangan zaman dengan bertransformasinya revolusi industri 4.0 yang juga pada saat ini mengalami peningkatan revolusi dalam industri menuju sebuah peningkatan menuju revolusi 5.0 membuat angkatan kerja dan lulusan sekolah formal yang tidak sebanding dengan tersedianya lapangan pekerjaan ataupun lowongan pekerjaan yang ada. Dengan adanya revolusi industri ini membuat banyaknya sektor pekerjaan yang mempergunakan teknologi terbaru yang dipergunakan sebagai alat produksi perusahaannya, dengan begitu angkatan kerja yang masih produktif menjadi hilangnya suatu pekerjaan saat ini yang membuat terbukanya pengangguran yang sangat besar.

Tabel 1. 1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi DKI Jakarta Menurut Kabupaten/Kota (Persen)

Wilayah	Tingkat Pengangguran Terbuka (Persen)		
	2018	2019	2020
DKI JAKARTA	6.24	6.22	10.95
KEPULAUAN SERIBU	5.33	5.44	7.37
JAKARTA SELATAN	6.31	6.84	10.79
JAKARTA TIMUR	6.67	6.15	9.29
JAKARTA PUSAT	6.64	7.51	10.97
JAKARTA BARAT	5.00	5.21	12.27
JAKARTA UTARA	7.01	6.32	11.79

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, 2021

Menurut sumber yang didapatkan dari hasil Badan Pusat Statistik diatas diketahui bahwa tingkat pengangguran terbuka atau TPT Provinsi DKI Jakarta pada setiap tahunnya mengalami fluktuatif yang dimana pada tahun 2019 menjadi tahun terendah dengan angka 6.22 dalam tingkat pengangguran terbuka pada Provinsi DKI Jakarta tetapi mengalami peningkatan secara

signifikan pada tahun 2020 yang dimana mencapai 10.95 tingkat pengangguran terbuka.

Selanjutnya dalam kategori Kota dan Kabupaten yang berada di Provinsi DKI Jakarta yang mengalami kenaikan signifikan pada setiap tahunnya ialah Kota Jakarta Barat yang dimana menurut data pada tahun 2018 tingkat pengangguran terbuka sebesar 5.00 selanjutnya pada tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 5.21 dan pada tahun 2020 mencapai kenaikan yang tinggi sebesar 12.27 sehingga menjadi Kota yang tertinggi dalam pengangguran terbuka di Provinsi DKI Jakarta. Selanjutnya yang menjadi Kota yang mengalami penurunan secara signifikan tidak ada karena menurut pada pangkalan data Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta pengangguran terbuka mengalami data yang fluktuatif.



Gambar 1. 1 Keadaan Ketenagakerjaan DKI Jakarta Agustus 2020

Sumber:Badan Pusat Statistik DKI Jakarta

Dilansir dalam sebuah berita resmi statistik yang telah dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta menyatakan bahwa tingkat pengangguran pada Provinsi DKI Jakarta pada bulan Agustus 2020 sebanyak 10.95 persen atau setara 572.780 orang dan bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya pada bulan yang sama pada bulan Agustus pengangguran DKI Jakarta naik sebesar 4,41 persen atau dengan bertambah 233.378 orang.

Penyebab yang menjadi peningkatan tingkat pengangguran di DKI Jakarta ini karena adanya pandemi Covid-19, yang dimana 175.890 pengangguran disebabkan oleh adanya Covid-19 dimana pemerintah menerapkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar atau yang disebut dengan PSBB. Sehingga didapatkan bahwa pada tahun 2020 Provinsi DKI Jakarta mengalami kenaikan yang signifikan karena adanya wabah pandemik Covid-19 dengan begitu menimbulkan tingkat pengangguran terbuka atau TPT yang tinggi dengan adanya kondisi tersebut. Selanjutnya dengan adanya pengangguran terbuka tersebut membuat masyarakat miskin di DKI Jakarta mengalami peningkatan secara signifikan dengan data dibawah ini.



Gambar 1. 2 Data Kemiskinan DKI Jakarta

Sumber: Badan Pusat Statistik DKI Jakarta

Berdasarkan data diatas pada tahun 2019 sampai tahun 2021 mengalami kenaikan secara signifikan dengan pada tahun 2019 dengan jumlah penduduk miskin sebanyak 365.555 selanjutnya naik pada tahun 2020 dengan jumlah penduduk miskin sebanyak 480.86 dan pada tahun 2021 jumlah penduduk miskin mengalami kenaikan Kembali sebanyak 501.92.

Tetapi dengan adanya pengangguran yang tinggi pada tahun 2020, Indonesia mengalami peningkatan realisasi investasi pada tahun 2021 triwulan ke-2 sebesar 16,2 persen dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun sebelumnya dengan begitu dengan adanya investasi yang mengalami peningkatan akan menumbuhkan iklim investasi dengan adanya penanaman modal yang ditanamkan, maka akan banyak pula perusahaan bisnis yang bermunculan ditengah masyarakat terutama pada Provinsi DKI Jakarta.

Setelah adanya terbukanya lapangan kerja yang luas maka dalam hal kinerja pegawai ditentukan oleh kondisi dan perlakuan yang ada dalam perusahaan. Dalam hal ini para pegawai mengerjakan kerjanya dengan kemampuan yang maksimal yang pegawai miliki dan perusahaan memperlakukan pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Sehingga dengan begitu perusahaan harus memaksimalkan ketika melakukan kegiatan penerimaan pegawai yang berorientasi pada hasil yang maksimal, sehingga angkatan kerja yang terserap dalam perusahaan akan menghasilkan *output* yang tinggi bagi penerimaan pendapatan perusahaan.

Salah satu perhatian tersebut ialah dengan melakukan terbukanya lapangan kerja kontrak atau dengan ditambahkan investor dari dalam negeri atau luar negeri agar terbukanya lapangan pekerjaan yang besar dan dengan sendirinya akan mengurangi tingkat pengangguran terbuka yang tinggi.

Pada artikel berita yang disiarkan oleh BKPM dijelaskan bahwa dengan adanya Undang-Undang Cipta Kerja akan membuat terdorongnya sebuah investasi yang baik terhadap investasi dari dalam negeri maupun dari luar negeri sehingga akan terciptanya lapangan kerja yang sangat luas dalam penciptaan lapangan kerja yang mudah didapatkan oleh angkatan kerja yang sedang produktif.

Dalam artikel tersebut juga dijelaskan bahwa BKPM telah mencatat dengan realisasi investasi pada periode Januari-September tahun 2020 tercatat sebesar Rp611,6 triliun, dengan begitu telah mencapai 74,8% dari target 2020, yaitu Rp817,2 triliun. Dengan adanya capaian tersebut, realisasi investasi telah menciptakan sebuah lapangan kerja untuk 861.581 Tenaga Kerja Indonesia dari total 102.276 proyek investasi yang menjadi target.

Dan juga didalam artikel JPNN.Com (2021) menjelaskan bahwa pada Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja tersebut memiliki suatu rencana dengan cita-cita dan tujuan yang baik, yaitu terbukanya lapangan

kerja yang sebesar-besarnya dan juga meningkatkan pada kualitas perlindungan untuk para pekerja maupun buruh.

Sehingga dengan terbukanya lapangan kerja yang sebesar-besarnya menciptakan iklim pekerjaan yang baik untuk Provinsi DKI Jakarta yang memiliki slogan “Maju Kotanya Bahagia Warganya”. Karena Gubernur DKI Jakarta memiliki mimpi kepada DKI Jakarta yang dimana inspirasi atau gagasan bisa terbentuk dari interaksi sosial. Dengan begitu akan meningkatkan kebahagiaan dan tingkat indeks pembangunan manusia atau IPM Provinsi DKI Jakarta akan meningkat dalam setiap tahunnya, dan terbukti pada tahun 2021 IPM DKI Jakarta mengalami peningkatan sebesar 0.42 persen secara tahunan dengan hasil sebesar 81.11 persen

Dengan begitu akan menumbuhkan dari sisi hulu yaitu adanya lapangan pekerjaan dan dari sisi hilirnya dengan tercapainya Sumber Daya Manusia yang ada di DKI Jakarta yang memiliki sikap professional dan berkualitas dengan terciptanya lapangan kerja yang sebesar-besarnya. Pemerintah Provinsi DKI Jakarta melakukan penerimaan pegawai tidak tetap untuk kegiatan kebersihan di wilayah kelurahan yang bernama Penanganan Prasarana dan Sarana Umum atau PPSU ditingkat kelurahan. Sehingga dengan adanya pegawai tidak tetap tersebut akan mempercepat berfungsinya prasarana dan sarana yang rusak untuk segera diperbaiki.

Sehingga permasalahan pengangguran dan penanganan prasarana dan sarana umum yang ada di Jakarta akan tertangani dengan baik dengan adanya penerimaan petugas penanganan prasarana dan sarana umum tersebut. Tetapi tidak menutup kemungkinan adanya gejala dalam diri para petugas tersebut melakukan tindakan *turnover intention*. Berikut ini ialah data *turnover intention* yang ada pada Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Kecamatan Ciracas.

Tabel 1. 2 Data Keluar pada Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kecamatan Ciracas Tahun 2021

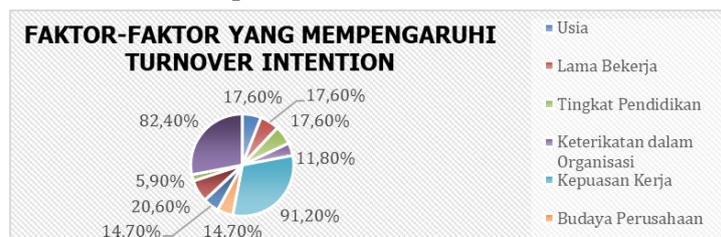
Kelurahan	Jumlah Petugas Awal	Jumlah Keluar	Jumlah Akhir
Cibubur	78	3	75
Kelapa Dua Wetan	70	0	70
Ciracas	82	5	77
Susukan	77	1	76
Rambutan	75	1	74

Sumber: Diolah oleh Kasie Ekbang per Kelurahan

Menurut data pada tabel 1.2 banyaknya petugas penanganan prasarana dan sarana umum Kecamatan Ciracas melakukan *turnover intention* karena berkeinginan adanya perubahan dalam kondisi ekonomi yang lebih baik dan juga mengembangkan ilmu yang telah diterima baik dalam pendidikannya maupun keterampilan yang sudah diterima dalam dunia kerja.

Dalam jurnal yang telah dilakukan oleh Saputri et al., (2017) menyatakan bahwasannya terdapat Sembilan buah variabel yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu usia, lama bekerja, tingkat pendidikan, keterikatan dalam organisasi, kepuasan kerja, budaya perusahaan, karakteristik individu, lingkungan kerja dan organisasi. Dan dalam jurnal yang dilakukan oleh Supriadi et al. (2021) menyatakan bahwasannya variabel *Stress* kerja berpengaruh terhadap adanya *turnover intention*, yang dimana semakin tinggi *stress* kerja maka semakin tinggi pula pegawai tersebut melakukan tindakan *turnover intention*, sebaliknya semakin dikitnya *Stress* kerja maka semakin dikit pula tindakan *turnover intention* yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

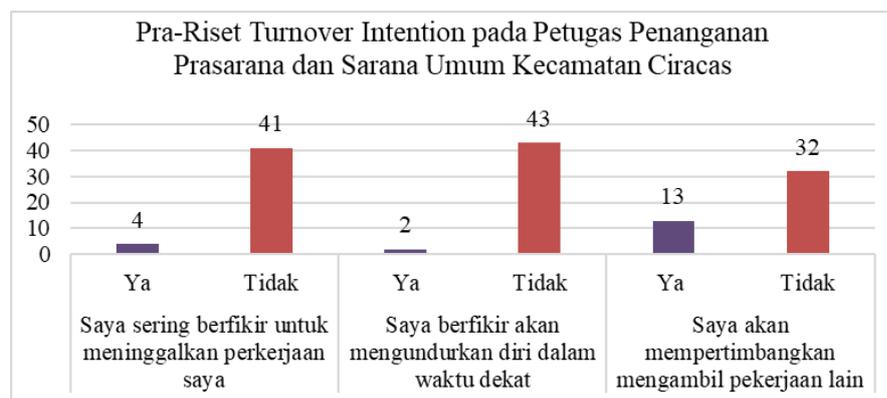
Berdasarkan hasil survei untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* didapatkan hasil di bawah ini:



Gambar 1. 3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Sumber: Diolah oleh Peneliti

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa faktor kepuasan kerja memiliki persentase tertinggi yaitu 91,20%, faktor selanjutnya ialah *Stress* kerja sebesar 82,40%, selanjutnya faktor lingkungan kerja sebesar 20,60%, selanjutnya faktor usia, lama bekerja, dan tingkat pendidikan dengan hasil yang sama sebesar 17,60%, faktor selanjutnya budaya kerja dan karakteristik individu dengan hasil sama yaitu 14,70 %, selanjutnya faktor keterikatan dalam organisasi dengan hasil 11,80%, dan faktor terakhir yaitu organisasi dengan hasil terkecil sebesar 5,90%. Maka dari itu faktor yang memberikan pengaruh terbesar terhadap *turnover intention* pada petugas penanganan prasarana dan sarana umum Kecamatan Ciracas yaitu kepuasan kerja dan *stress* kerja.



Gambar 1. 4 Pra-riset Turnover Intention

Sumber: Diolah oleh Peneliti

Selanjutnya berdasarkan data pra-riset pada tabel 1.3 yang diuji coba oleh peneliti dengan sampel sebanyak 45 responden tersebut didapatkan bahwa banyaknya petugas penanganan prasarana dan sarana umum Kecamatan Ciracas memiliki niat untuk keluar atau melakukan tindakan *turnover intention*. Didapatkan bahwa 4 petugas menyatakan berfikir untuk meninggalkan pekerjaan, selanjutnya 2 orang berfikir akan mengundurkan diri dalam waktu dekat, dan 13 orang akan mempertimbangkan mengambil pekerjaan lain.

Berdasarkan permasalahan yang sudah dijelaskan diatas maka dapat ditarik suatu masalah dalam *turnover intention* ini yang membuat faktor-faktor ketidaksesuaian dan ketidakmampuan pekerjaan dalam hal kepuasan kerja dan *stress* kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah didapatkan hasil pada pra-riset maka peneliti tertarik untuk melakukan kegiatan penelitian mengenai **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Stress* Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kecamatan Ciracas”** karena adanya permasalahan yang terjadi dalam perusahaan dalam pra-riset tersebut yang menyatakan bahwa sebanyak 28,9% petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kecamatan Ciracas akan mempertimbangkan untuk melakukan *turnover intention* dalam waktu dekat dengan memperhatikan variabel kepuasan kerja dan *stress* kerja.

Tetapi dengan tidak dilakukannya penelitian manajemen sumber daya manusia ini yang meneliti *turnover intention* akan memberikan dampak yang tidak akan diketahui dalam jangka waktu pendek yang membuat instansi akan melakukan penerimaan petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Kecamatan Ciracas tersebut ataupun mengeluarkan anggaran yang lebih dalam merekrut petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kecamatan Ciracas tersebut.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang maka didapatkan pertanyaan penelitian yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *stress* kerja terhadap *turnover intention*?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan *stress* kerja terhadap *turnover intention*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pertanyaan penelitian yang sudah dijelaskan diatas, didapati bahwa tujuan penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kecamatan Ciracas.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *stress* kerja terhadap *turnover intention* pada petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kecamatan Ciracas.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan *stress* kerja terhadap *turnover intention* pada petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kecamatan Ciracas.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya hasil dari penelitian ini akan membuktikan pengaruh dari kepuasan kerja dan *stress* kerja terhadap *turnover intention* yang diteliti pada petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) wilayah Kecamatan Ciracas, dapat digunakan oleh instansi sebagai bagian dalam pengambilan keputusan terhadap munculnya sebuah pengurangan petugas yang akan melakukan atas tindakan putus kerja atau pensiun dini. Dengan mengetahui berbagai faktor yang diteliti dalam penelitian ini sehingga dalam peningkatan performa maupun dalam hal hak yang diperoleh Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kecamatan Ciracas dapat terjamin dalam melakukan kegiatan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

1.5 Kebaruan Penelitian

Penelitian yang dilakukan di petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kecamatan Ciracas dengan mengambil sampel pada bagian Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di lima kelurahan, yaitu: Kelurahan Cibubur, Kelurahan Kelapa Dua Wetan, Kelurahan Ciracas, Kelurahan Susukan, dan Kelurahan Rambut. Terdapat pada penelitian terdahulu yang ada keterkaitannya dengan penelitian ini yang dibahas dalam kesenjangan penelitian ini yang menjadi

kebaruan dari penelitian ini. Berikut dijabarkan beberapa penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja, *stress* kerja, dan *turnover intention*.

Tabel 1. 3 Kebaruan Penelitian

No	Judul Penelitian Sebelumnya	Peneliti	Kebaruan Penelitian
1.	Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan	(Mawadati et al., 2020)	Pada penelitian sebelumnya yang diteliti berjumlah 67 responden, sedangkan pada penelitian ini mengambil sampel lebih banyak, yaitu 195 responden.
2.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express	(Yuda & Ardana, 2017)	Pada penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis yaitu uji asumsi klasik dan regresi linear berganda tetapi dalam penelitian ini menambahkan uji hipotesis

Sumber: Diolah Oleh Peneliti