

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan di dunia bisnis semakin tinggi seiring dengan majunya perkembangan zaman. Hal tersebut membuat perusahaan harus dapat memiliki keunggulan agar dapat bersaing dengan perusahaan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk menunjang keberhasilan sebuah perusahaan agar dapat bersaing dengan para kompetitornya, yaitu dengan memaksimalkan segala sumber daya yang ada di perusahaan tersebut.

Secara umum, terdapat beberapa sumber daya yang dimiliki perusahaan yang biasa disingkat dengan istilah 5M yaitu *man*, *money*, *material*, *machine*, *method* dan *market*. Dari kelima sumber daya tersebut, sumber daya manusia adalah asset terpenting dan perlu diprioritaskan oleh perusahaan. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia (karyawan) merupakan penentu keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia juga layak disebut dengan istilah ujung tombak dan penggerak dalam perusahaan.

Menyadari pentingnya keberadaan sumber daya manusia, maka perusahaan perlu mencari karyawan yang handal dan berkualitas serta mampu mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Memiliki karyawan sebagai asset penunjang keberhasilan perusahaan memiliki problematika tersendiri. Salah satu problematika tersebut yaitu mengenai

turnover karyawan. *Turnover* karyawan dewasa ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. *Turnover* yang tinggi akan berdampak pada perusahaan diantaranya dapat mengganggu kegiatan perusahaan, memakan biaya yang tinggi untuk proses rekrutmen, seleksi dan training bagi karyawan baru, serta adanya peningkatan beban kerja (*workload*) bagi karyawan lain dikarenakan mengambil alih pekerjaan yang ditinggalkan.

Selain itu, *turnover* yang tinggi dapat memberikan dampak adanya goncangan pada perusahaan yang dapat mempengaruhi moral karyawan secara keseluruhan dan mempengaruhi citra perusahaan akibat publisitas negative dari *high turnover rate* tersebut. Dalam porsi yang tepat, *turnover* memang diperlukan untuk menjaga epektifitas perusahaan. Namun, kehilangan sumber daya manusia yang terus menerus dan dalam jumlah yang cukup banyak tentunya tidaklah baik dan hanya akan menjadi beban tersendiri bagi perusahaan.

Masalah *turnover intention* ini dialami oleh PT Berdikari Logistik Indonesia. Perusahaan ini berpengalaman menangani bisnis logistik yang menyediakan jasa layanan transportasi darat, layanan pergudangan, layanan transportasi antar pulau, layanan *Freight Forwarding International* serta layanan *Cargo Handling*. Berdasarkan hasil wawancara pra riset mengenai *turnover intention* yang peneliti lakukan dengan 20 orang karyawan PT Berdikari Logistik Indonesia, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Wawancara Pra Riset

| No | Pertanyaan | Ya | Tidak |
|----|---|----|-------|
| 1 | Apakah anda memiliki keinginan atau niat untuk meninggalkan perusahaan? | 15 | 5 |
| 2 | Apakah anda memiliki rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu satu tahun kedepan? | 12 | 8 |

Berdasarkan hasil pra riset diatas, diketahui bahwa 15 orang atau sebesar 75% dari responden pra riset merasa memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan dan sebanyak 60% karyawan bahkan sudah memiliki rencana untuk meninggalkan perusahaan kurang dari satu tahun kedepan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan PT Berdikari Logistik Indonesia cukup tinggi.

Data pra riset diatas didukung oleh data *turnover* karyawan yang mengalami kenaikan setiap tahunnya pada tiga tahun terakhir. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2
Data *Turnover* Karyawan PT Berdikari Logistik Indonesia
Tahun 2015-2017

| Tahun | Jumlah Karyawan Keluar | Jumlah Karyawan Masuk | Jumlah Karyawan | Persentase |
|-------|------------------------|-----------------------|-----------------|------------|
| 2015 | 25 | 16 | 128 | 19,53% |
| 2016 | 34 | 29 | 123 | 27,64% |
| 2017 | 41 | 32 | 114 | 35,7% |

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan *turnover* karyawan antara tahun 2015-2016 sebanyak 5 karyawan, kemudian antara tahun 2016-2017 terjadi peningkatan yang cukup signifikan yaitu sebanyak 9 karyawan. Presentase *turnover* karyawan juga meningkat setiap tahunnya yaitu pada tahun 2015 sebesar 19,53%, lalu naik menjadi 27,64% dan kembali mengalami kenaikan yang signifikan pada tahun 2017 sebesar 35,7%. Dengan jumlah presentase yang cukup tinggi yaitu sebesar 35,7% hal ini menunjukkan bahwa terdapat masalah *turnover* di PT Berdikari Logistik Indonesia.

Ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan dari karyawan serta *job insecurity*.

Dari hasil wawancara tidak terstruktur yang peneliti lakukan dengan HRD PT Berdikari Logistik Indonesia, peneliti mendapatkan informasi bahwa alasan karyawan keluar dari perusahaan dikarenakan mengalami kejenuhan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, terdapat karyawan yang tidak sanggup untuk memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan, terlebih jika ada proyek yang mengharuskan karyawan menyelesaikan pekerjaan tersebut diluar jam kerja. Jika karyawan dapat menyelesaikan proyek tersebut dengan baik, akan diberikan bonus tambahan. Namun jika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik, maka akan ada sanksi yang diberikan seperti teguran, surat peringatan hingga pemberhentian kerja.

Masalah kesehatan dan ingin mencari pekerjaan di bidang lain yang lebih baik juga menjadi alasan karyawan keluar dari pekerjaannya. Ketidakmampuan karyawan dalam mengatasi tuntutan perusahaan serta tekanan perusahaan yang cukup tinggi membuat karyawan rentan sakit karena kondisi fisik dan psikisnya kelelahan. Selain itu, faktor lingkungan kerja yang kurang kondusif dan tidak teratur juga turut memicu adanya stres kerja yang dirasakan karyawan. Stres yang cukup tinggi dan berlangsung terus menerus akan berdampak negatif bagi karyawan karena dapat mengakibatkan gangguan fisik, psikis maupun perilaku. Pada tingkat lebih lanjut, keadaan seperti ini memicu karyawan berfikir untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

Selanjutnya, kepuasan kerja di PT Berdikari Logistik Indonesia masih tergolong rendah. Kepuasan kerja dapat terlihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja bersifat subjektif, dalam hal ini tergantung masing-masing karyawan yang merasakannya. Di PT Berdikari Logistik Indonesia sendiri, beberapa karyawan merasakan bahwa gaji yang ia terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang ia lakukan. Hal ini menunjukkan rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung tidak memiliki keinginan atau niat untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja cenderung memiliki keinginan dan niat untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih baik.

Komitmen organisasi juga turut mempengaruhi adanya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi tentu akan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi pula. Pada PT Berdikari Logistik Indonesia, komitmen organisasi masih tergolong rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang memiliki intensi atau niat untuk meninggalkan perusahaan bahkan akan meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat.

Kepercayaan terhadap perusahaan merupakan hal yang sangat dibutuhkan di dalam sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan kepercayaan dapat menumbuhkan hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan. Dengan adanya kepercayaan di dalam perusahaan maka akan tercipta lingkungan kerja yang ideal antara karyawan dengan perusahaan sehingga dapat memperkecil keinginan karyawan yang ingin pindah dari perusahaan. Dalam hal ini, dalam mengambil keputusan perusahaan tidak melibatkan karyawan didalamnya. Padahal, untuk membangun kepercayaan dalam diri karyawan perusahaan harus memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi dalam memajukan perusahaan. Dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi dalam perusahaan maka karyawan akan percaya terhadap perusahaan dan antusias dalam bekerja. Sehingga tidak ada keinginan dalam diri karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Selanjutnya, adanya perubahan-perubahan yang terjadi pada PT Berdikari Logistik Indonesia yaitu beberapa kali pergantian pimpinan dalam dua tahun terakhir membuat karyawan merasa tidak aman, gelisah, dan khawatir, dan

merasa terancam akan kelangsungan pekerjaannya atau yang dapat disebut dengan ketidakaman kerja (*job insecurity*). Hal tersebut dikarenakan perubahan-perubahan yang terjadi akan mempengaruhi hubungan kerja, kondisi pekerjaan dan sistem balas jasa yang diterima karyawan. Karyawan yang mengalami *job insecurity* dengan tingkat yang lebih tinggi dapat mengakibatkan adanya keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain dan berujung pada tindakan meninggalkan perusahaan.

Dari pemaparan beberapa permasalahan berkaitan dengan *turnover intention* yang dialami PT Berdikari Logistik Indonesia diatas, peneliti tertarik untuk meneliti terkait masalah stres kerja dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) karyawan. Maka dari itu peneliti mengangkat judul “Pengaruh Stres Kerja dan *Job Insecurity* (ketidakamanan kerja) terhadap *Turnover Intention* (keinginan berpindah).

B. Perumusan Masalah

Berkaitan dengan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Berdikari Logistik Indonesia?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Berdikari Logistik Indonesia?
3. Apakah stres kerja dan *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Berdikari Logistik Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data yang tepat dan dapat dipercaya mengenai:

1. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Berdikari Logistik Indonesia
2. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Berdikari Logistik Indonesia
3. Pengaruh stress kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Berdikari Logistik Indonesia

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi dan bahan masukan yang berguna antara lain untuk:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bidang ekonomi khususnya untuk keilmuan Sumber Daya Manusia (SDM) Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru terkait variabel yang diteliti serta dijadikan bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan sarana menambah wawasan pengetahuan dan gambaran terutama tentang pengaruh stress kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan.

b. Bagi PT Berdikari Logistik Indonesia

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam meminimalisir adanya *Turnover Intention* dengan memperhatikan kebutuhan karyawan baik secara fisik maupun psikis.

c. Bagi Universitas Negeri Jakarta

1. Bagi Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, Hasil penelitian dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan dan bahan referensi yang bermanfaat dan relevan untuk penelitian selanjutnya khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi.

2. Bagi Perpustakaan, Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi yang dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika yang berminat meneliti masalah ini serta menambah referensi perbendaharaan kepustakaan.