

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi, tentunya ada banyak tujuan yang perlu dicapai. Salah satunya komponen yang berkontribusi akah hal tersebut adalah SDM, dalam menjalankan kegiatan organisasi. Kemudian lagi, organisasi perlu menjaga SDM yang berpotensi supaya tidak terdampak pada peralihan pekerja (*employee movement*). Peristiwa yang sering terjadi adalah bahwa sebuah organisasi yang telah begitu diterima, tetapi secara tiba-tiba dapat dirugikan, baik secara eksplisit maupun secara implisit, oleh berbagai praktek pekerja yang sulit untuk dicegah (Hidayati & Trisnawati, 2016).

SDM merupakan komponen utama dalam sebuah organisasi, karena mereka adalah penggerak dari kegiatandan pencapaian tujuan organisasi secara efektif juga efisien. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan SDM yang loyal dan berkualitas. Akan tetapi banyak persoalan-persoalan yang timbul pada karyawan dalam menjalankan kegiatan organisasi yaitu salah satunya ialah *turnover*, dimana para SDM yang ada dalam organisasi berniat keluar dan mencari pekerjaan baru di tempat lain. Akibat buruk dari *turnover* pada organisasi adalah kualitas dan kapasitas untuk menggantikan pekerja yang keluar dari organisasi, sehingga dibutuhkan usaha yang lama dan mahal untuk mendapatkan karyawan baru yang lebih berkualitas. Pada

penelitian ini, peneliti mencoba menganalisis *turnover intention* karyawan yang terjadi di AET Travel Indonesia – PT. Penjuru Wisata Negeri. AET Travel Indonesia – PT. Penjuru Wisata Negeri berkantor pusat di Jl. By Pass KM 13 Kel. Sungai Sapih Kec. Kuranji, Padang, Sumatera Barat untuk penulis jadikan sebagai objek penelitian.

Perusahaan sangat penting untuk memotivasi karyawannya supaya visi & misi perusahaan bisa tercapai, selalu melakukan investasi, melakukan penerimaan, penyeleksian, & mempertahankan karyawan yang mempunyai potensi supaya tidak berdampak kerugian untuk perusahaan jika banyak karyawan yang ingin berhenti dari pekerjaannya.

Turnover intention mengacu pada kecenderungan pekerja untuk secara sadar mencari pekerjaan lain di organisasi lain, dan pengunduran diri merupakan pendorong bagi pekerja untuk meninggalkan tempat kerja (Abdillah, 2012). Dari sudut pandang personal dan sosial, niat untuk keluar harus diselesaikan sebagai gejala dan tingkah laku manusia yang sangat krusial dalam aktivitas perusahaan, karena tingkat keinginan pindah karyawan akan berefek signifikan kepada perusahaan dan pribadi yang terkait (Suartana, 2000). ketidakstabilan dan adanya tenaga kerja tetapi tidak pasti, serta besarnya biaya pengelolaan SDM, seperti biaya pelatihan, hingga biaya rekrutmen dan mengulang pelatihan disebabkan oleh tingginya tingkat *turnover* dapat berefek negatif pada organisasi (Sartika, 2014). Berikut data *turnover* karyawan AET Travel Indonesia – PT. Penjuru Wisata Negeri.

Tabel 1. 1
Data Turnover Karyawan AET Travel Indonesia – PT. Penjuru Wisata Negeri
(Tahun 2017 – 2021)

Tahun	Jumlah Karyawan Awal tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2017	63	8	10	61
2018	61	13	20	54
2019	54	11	11	54
2020	54	0	9	45
2021	45	3	5	43
Total		35	55	
Total Karyawan				43

Sumber: Data Turnover Karyawan AET Travel Indonesia – PT. Pejuru Wisata

Negeri 2022

Dari Tabel 1.1, didapatkan bahwa terdapatnya *turnover* pada karyawan AET Travel Indonesia – PT. Penjuru Wisata Negeri dalam rentang lima tahun terakhir, yaitu tahun 2017 karyawan masuk sebanyak 6 orang dan karyawan keluar sebanyak 10 orang. Tahun 2018 karyawan masuk sebanyak 13 orang dan karyawan keluar sebanyak 20 orang. Tahun 2019 karyawan masuk sebanyak 11 orang dan karyawan keluar sebanyak 11 orang. tahun 2020 tidak ada karyawan masuk dan karyawan keluar karena disebabkan kebijakan covid yang merumahkan semua karyawannya dan akhirnya keluar sebanyak 9 orang. Sedangkan pada tahun 2021 terdapat 3 karyawan masuk dan 5 karyawan keluar.

Selain itu juga ditampilkan data *turnover* dari perusahaan lain yang bergerak dibidang yang serupa (jasa) serta berada di kota Padang. Berikut hasil data *turnover* yang diperoleh.

Tabel 1. 2
Data Turnover Karyawan BMT Taqwa Muhammadiyah Padang
(Tahun 2017 – 2021)

Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
2017	2	2
2018	3	4
2019	6	3
2020	8	2
2021	5	4
Total	24	15

Sumber: Data Turnover Karyawan BMT Taqwa Muhammadiyah Padang 2022

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan yang masuk ada 24 orang dan jumlah karyawan yang keluar ada 15 orang.

Tabel 1. 3
Data Turnover Karyawan Rumah Sakit Selaguri Padang
(Tahun 2017 – 2021)

Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
2017	0	2
2018	0	2
2019	0	4
2020	0	4
2021	1	1
Total	3	13

Sumber: Data Turnover Karyawan Rumah Sakit Selaguri Padang 2022

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan yang masuk ada 3 orang dan jumlah karyawan yang keluar ada 13 orang

Dari perbandingan data *turnover* karyawan tersebut, dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan keluar (*turnover*) memang lebih besar pada karyawan AET Travel Indonesia – PT. Penjuru Wisata Negeri dimana jumlah karyawan yang keluar ada 35 orang dan karyawan yang masuk ada 55 orang.

Saat ini, niatan karyawan untuk keluar yang relatif tinggi yang merupakan persoalan yang dihadapi sebagian besar perusahaan. Pengaruh negatif dari *turnover intention* pada perusahaan ialah waktu dan biaya saat merekrut karyawan baru untuk menggantikan kemampuan dan keahlian karyawan yang keluar. Selain merasa tidak nyaman bekerja di perusahaan dan berusaha mencari pekerjaan lain, perilaku yang dapat diamati antara karyawan dengan niat untuk keluar antara lain adalah seringnya keluhan, ketidakpuasan terhadap pekerjaan, pernyataan negatif, dan gejala ketidakpedulian dengan pekerjaan mereka (Novliadi, 2007). Niat cuti karyawan dapat dilihat dari aspek-aspek berikut: meningkatnya ketidakhadiran, malas bekerja, meningkatnya kenekatan untuk melanggar peraturan kerja, kenekatan menentang/protes kepada atasan, dan sikap positif yang cukup berbeda dari biasanya (Nasution, 2009). Oleh karena itu, jelas sekali bahwa berefek negatif bagi organisasi oleh keluarnya karyawan, dikarenakan perputaran tenaga kerja yang tidak stabil akan mengakibatkan kondisi tenaga kerja yang labil, penurunan produktivitas karyawan, tidak mendukungnya suasana kerja, dan berefek pada peningkatan biaya sumber

SDM (Widodo, 2010). Dikatakan bahwa faktor yang menjadi penyebab kinerja karyawan yang menurun dalam organisasi yang disebabkan oleh berbagai variabel dalam organisasi ialah *turnover intention* (Lambert, 2006).

Banyak faktor yang dapat menimbulkan keinginan untuk berganti pekerjaan (*turnover intention*), faktor yang mempengaruhi niat untuk keluar adalah variabel ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*). Sebelumnya, Anoraga (2014) mendefinisikan persyaratan bagi karyawan untuk memiliki rasa aman dalam bekerja, yaitu suasana kerja dianggap sebagai suasana yang tidak mengancam, jika tidak ada alasan yang masuk akal maka karyawan akan tidak akan dipecat, dan atmosfer ini dipengaruhi oleh atasan. Menurut Suciati et al. (2015), ketidakamanan kerja merupakan ketidakmampuan untuk menjaga kelangsungan ideal dalam kondisi kerja yang terancam. Ketidakamanan kerja secara konseptual adalah tidak pastinya dan kurangnya kendali atas pekerjaan masa depan karyawan (Kesi, & Collins, 2014).

Menurut penelitian Sverke, Hellgren, & Naswall (2002), ditemukan bahwa ketidakamanan kerja memiliki beragam efek pada karyawan dan organisasi. Sementara itu ketidakamanan pekerjaan dapat mempengaruhi pemenuhan pekerjaan, kerjasama kerja, tanggung jawab hierarkis dan kepercayaan pada atasan, seperti berkurangnya kepercayaan pada pemimpin, sehingga menimbulkan kesan yang salah di antara atasan dan bawahan. Jika berlarut-larut ini akan mempengaruhi kesejahteraan aktual, kesehatan psikologis, pelaksanaan pekerjaan, dan harapan untuk berganti pekerjaan (kesepakatan). Ketidakamanan kerja adalah ketidakberdayaan atau

ketidakmampuan seseorang untuk mempertahankan kelangsungan ideal dalam situasi atau kedudukan kerja yang rawan. Ketidakamanan kerja dikonseptualisasikan seperti ketidakpastian dan kurangnya kendali atas pekerjaan karyawan di masa depan (Kekesi & Collins, 2014).

Kualitas kerja dalam organisasi berkurang, dengan alasan bahwa mereka tidak dapat bekerja dalam organisasi selama mereka membutuhkannya (Peene, 2009). Dampak sesaat dari ketidakamanan pekerjaan akan mempengaruhi pemenuhan pekerjaan, komunikasi kerja, tanggung jawab hierarkis, dan kepercayaan terhadap atasan. Sedangkan dampak yang ditarik akan mempengaruhi kesejahteraan aktual, kesehatan psikologis, pelaksanaan pekerjaan, dan harapan untuk berganti pekerjaan (Sverke et al., 2002). Sverke, & Hellgren (2001) memperhatikan *job insecurity* sebagai perseptual yang menggambarkan ketakutan hilangnya pekerjaannya, sehingganya ketidakamanan kerja memberi kesan seseorang tentang keadaan kerja yang berbahaya.

Situasi saat ini didukung studi Ismail (2015), menyebutkan terdapatnya pengaruh signifikan juga positif ketidakamanan kerja pada tujuan untuk keluar. Jiménez (2017) menyebutkan bahwasanya ketidakamanan kerja atas posisi tersebut terbukti secara signifikan mempengaruhi niat untuk hengkang. Juga, Staufenbiel dan König (2010) yang melacak dampak kritis dari ketidakamanan kerja pada keinginan untuk pindah, dan non-penampilan. Selain itu, Leon et al. (2019) mengungkapkan bahwa ketidakamanan kerja subjektif secara tidak langsung diidentifikasi dengan

ekspektasi *turnover* melalui pemenuhan kebutuhan mental fundamental untuk kemandirian, kebugaran dan keterkaitan.

Variabel lainnya yaitu stres kerja, yang diakibatkan oleh beberapa faktor, seperti karyawan merasa beban kerja terlalu besar, tidak kondusif untuk kerja sama tim dan tekanan atasan. Jika karyawan mengalami stres di tempat kerja, hal itu dapat menyebabkan mereka berniat keluar dari perusahaan (Negara & Dewi, 2017). Sederhananya, stres sebenarnya merupakan bentuk respons fisik dan mental seseorang terhadap perubahan lingkungan, yang dianggap mengganggu dan menyebabkannya terancam. Oleh karena itu, sebenarnya ada dua faktor utama yang berhubungan langsung dengan stres, yaitu perubahan manusia itu sendiri dan lingkungannya. (Anoraga, 2014: 108-109).

Stres kerja juga dapat memengaruhi keinginan untuk pergi. Hasil penelitian selanjutnya yang dipimpin oleh Siddiqui & Raja (2015), menunjukkan bahwa yang mempengaruhi karyawan untuk berhenti bekerja adalah stres kerja. Stres merupakan perhatian yang signifikan karena telah menjadi unsur dari kehidupan karyawan dan sulit untuk menghindari dari stres di tempat kerja (Parvaiz et al., 2015). Stres kerja adalah reaksi yang diciptakan oleh orang-orang dan siklus mental, tindakan, keadaan atau peristiwa dari kejadian luar yang memaksa mentalnya akan pekerjaan yang tidak masuk akal pada individu di mana individu tersebut bekerja (Fauji, 2013).

Bagi organisasi modern saat ini stres kerja adalah ancaman utama, dan mungkin memiliki beragam negatif efek pada karyawan dan organisasi (Safaria, 2011). Wijaya (2014) mengemukakan dampak stress kerja, yaitu: Pertama, stress kerja cenderung menurunkan kinerja karyawan. Kedua, jika di tempat kerja karyawan dibawah tekanan yang luar biasa, kinerja mereka tidak akan menjadi yang terbaik. Ketiga, stress kerja membuat karyawan bekerja malas dan sering mangkir kerja. Keempat, karena kondisi kerja yang buruk, seringkali karyawan tanpa izin absen dari pekerjaannya. Kelima, karena beban kerja yang berat, karyawan ingin meninggalkan pekerjaannya.

Stres kerja sangat mempengaruhi organisasi dan pekerja. Sesuai Quick et al. (2013) stress kerja adalah pendorong utama karyawan untuk berhenti bekerja yang menyebabkan kekurangan pekerja dalam suatu organisasi. Terdapat hubungan negatif pada stres yang dialami di tempat kerja dengan pemenuhan pekerjaan, tanggung jawab hierarkis, perilaku sebagai individu dari pergaulan, perasaan positif, dan pelaksanaan, dan secara jelas diidentifikasi dengan kelelahan, pembolosan dan perpindahan pekerja (Kreitner & Kinicki, 2014). Banyaknya para peneliti sudah mendapati bahwasanya semakin besarnya stres yang dirasakan oleh pekerja di organisasi, semakin tinggi keinginan karyawan untuk berhenti (Kavanagh, 2005).

Untuk itu, Firth (2003) menyatakan perasaan stres kerja berkontribusi pada niat untuk berhenti dari pekerjaannya. perasaan stres (misalnya terkuras secara emosional; tegang) tidak hanya berkontribusi untuk mengurangi rasa kepuasan kerja,

tetapi juga variabel berikutnya kontribusi tertinggi untuk niat untuk berhenti bekerja. Selain itu, Rainayee (2013) menyimpulkan bahwa pergantian karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan oleh stress kerja. Arshadi & Damiri (2013) menyatakan bahwa ekspektasi *turnover* terdapat hubungan signifikan dan positif oleh tekanan kerja. Sheraz et al. (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan stress kerja terhadap niat pekerja tidak melanjutkan dari pekerjaan.

Berdasarkan uraian, fenomena yang disampaikan serta pengamatan yang telah dilakukan. Kenapa banyak dari mereka berniat untuk dapat pindah dari pekerjaannya dan bahkan mengundurkan diri dari pekerjaannya dengan mencari pekerjaan yang lain, yang mana pekerjaan itu terkadang sudah bagus menurut pribadi penulis, tentu hal tersebut dilakukannya dengan berbagai faktor dan alasan yang berkontribusi dan membuat mereka melakukan hal tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai perilaku sumber daya manusia ini. Sehingga penelitian ini diberi judul: **Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan AET Travel Indonesia – PT. Penjuru Wisata Negeri).**

1.2 Rumusan Masalah

Sehubungan dengan penggambaran latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap stress kerja karyawan pada Karyawan AET Travel Indonesia – PT. Penjuru Wisata Negeri?
2. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada Karyawan AET Travel Indonesia – PT. Penjuru Wisata Negeri?
3. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada Karyawan AET Travel Indonesia – PT. Penjuru Wisata Negeri?
4. Bagaimana *job insecurity* mempengaruhi *turnover intention* melalui stress kerja sebagai mediasi pada Karyawan AET Travel Indonesia – PT. Penjuru Wisata Negeri?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menganalisa pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan stress kerja sebagai mediasi pada Karyawan AET Travel Indonesia – PT. Penjuru Wisata Negeri. Adapun tujuannya dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap stress kerja pada Karyawan AET Travel Indonesia – PT. Penjuru Wisata Negeri.

2. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada Karyawan AET Travel Indonesia – PT. Penjuru Wisata Negeri.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada Karyawan AET Travel Indonesia – PT. Penjuru Wisata Negeri.
4. Untuk mengetahui *job insecurity* mempengaruhi *turnover intention* melalui stres kerja sebagai mediasi pada Karyawan AET Travel Indonesia – PT. Penjuru Wisata Negeri.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diperlukan guna menambah pengetahuan tentang dampak *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan adanya stres kerja sebagai mediasi di AET Travel Indonesia – PT. Penjuru Wisata Negeri.

1. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menentukan faktor sikap AET Travel Indonesia – PT. Penjuru Wisata Negeri.
2. Hasilnya memperkuat teori dan konsep terkait intensi *turnover* di perusahaan jasa.
3. Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan pembelajaran dalam memperluas informasi di bidang SDM, terutama yang menyangkut stres kerja, *job insecurity* dan *turnover intention*.
4. Untuk penelitian dapat digunakan untuk memecahkan masalah intensi *turnover* sebagai bahan rujukan penelitian kedepannya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam proses penelitian ini ada beberapa batasan yang perlu diperhatikan ditinjau dari variabel dan objek penelitian. Peneliti membatasi konteks penelitian dengan berfokus pada karyawan yang bekerja di AET Travel Indonesia – PT. Penjurong Wisata Negeri.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dan memoderasi penerusan konten, penelitian ini dilakukan dibagi menjadi lima bab, sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini yang berisi tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta dengan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN LITERATUR

Bab ini menerangkan tentang semua teori yang berhubungan dengan penelitian ini. Teori yang digunakan meliputi konsep *turnover intention*, konsep *job insecurity*, dan konsep stres kerja. Juga di bab ini akan diberikan review dari penelitian sebelumnya, pengembangan hipotesis dan kerangka konseptual yang menjadi pedoman dalam mengolah data

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, data teknik pengumpulan, variabel dan pengukuran, serta metode analisis data dipakai untuk menguji hipotesis.

BAB IV: HASIL DAN ANALISIS

Bab ini menerangkan tentang hasil yang diekstrak dari kuesioner penelitian, deskripsi responden, dan metode analisis data untuk menguji hipotesis.

BAB V: KESIMPULAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari sebuah penelitian yang telah dilaksanakan, implikasinya tentang penelitian, batasan penelitian dan saran.

