

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Karyawan merupakan orang yang sangat berharga untuk organisasi, paling utama selaku manajer dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kedatangan eksekutif karyawan puncak bisa membuat komitmen positif terhadap perusahaan. Supervisor wajib menguasai kalau pencapaian keunggulan serta daya guna wajib mengaitkan karyawan, sebab perwakilan tidak cuma betul-betul kuno dalam menggapai transformasi, namun pula lebih efisien dalam mengelolanya (Robbins serta Judge, 2008). Kadang-kadang di sebuah organisasi tampak perwakilan yang tidak menggunakan segala kapasitasnya akan sampai dengan sasaran organisasi sebab tekad untuk pindah atau pindah ke organisasi alternatif (tujuan pergantian) untuk meningkatkan pekerjaan.

Hingga saat ini angka pengangguran di Indonesia masih besar, serta manajemen banyak perusahaan di Indonesia masih memakai pekerja kontrak, sehingga daya tawar tenaga kerja Indonesia relatif rendah, serta pekerjaan sedangkan dengan pekerja kontrak dikira lebih baik daripada pengangguran. Pekerja tidak menguasai ataupun hirau dengan bermacam persyaratan yang dituangkan dalam perjanjian kerja dengan industri, sementara itu persyaratan tersebut biasanya dikira merugikan pekerja (Maryono, 2009). Perihal tersebut ialah salah satu aspek yang bisa menyebabkan kian meningkatnya *job insecurity* (ketidakamanan kerja) yang dirasakan karyawan. Bagi Suhartono

(2007) karyawan hadapi ketidak amanan tentang keadaan kerja, konflik kedudukan, pengembangan karir serta kenaikan *locus of control* sebab ketidakstabilan pekerjaan mereka, yang cuma pekerja sementara serta sebab itu bisa memicu jumlah yang besar. *Turnover intention* (kemauan keluar) terdapat banyak karyawan yang masuk ke perusahaan sebab mereka merupakan karyawan sedangkan *turnover intention* (kemauan keluar) karyawan yang terjalin di sesuatu perusahaan.

Salah satu masalah rumit yang sering dihadapi bisnis dalam manajemen sumber daya manusia adalah niat berpindah. Masalah terbesar yang dihadapi perusahaan sekarang adalah perputaran. Karyawan yang ingin meninggalkan pekerjaannya untuk mencari peluang yang lebih baik dikatakan memiliki *turnover intention*. Pergantian karyawan, yang dapat terjadi kapan saja, merupakan masalah serius bagi bisnis karena memengaruhi produktivitas dan meningkatkan biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan untuk mencari pengganti staf yang pergi. Ebert dan Gryphon (2015), disisi lain menunjukkan bahwa perputaran karyawan tidak berbahaya bagi bisnis melainkan menunjukkan perilaku yang tidak produktif ketika individu yang produktif keluar dari organisasi. Oleh sebab itu, perlu untuk memahami pengaruh-pengaruh yang menjadi penyebab *turn over intention* yang tinggi diperusahaan agar dapat mengontrol dan mencegah kecenderungan *turnover intention* yang buruk. Tanggapan seperti berpikir untuk meninggalkan pekerjaan, berusaha mencari pekerjaan baru, dan perilaku lain yang menunjukkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan dapat menunjukkan

keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Reaksi ini biasanya disebabkan oleh ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan pekerja dan apa yang terjadi di tempat kerja mereka. Ketidakamanan kerja dan stres kerja adalah beberapa alasan pekerja ingin pindah.

Ketika seorang karyawan merasa bahwa mereka tidak dapat mempertahankan kelangsungan pekerjaan mereka ketika ada ancaman (Svrecke, 2006). Jika seorang karyawan merasa terancam atau tidak aman di tempat kerjanya, itu disebut pekerjaan tidak aman. Beberapa faktor dapat menyebabkan rasa tidak aman, seperti lingkungan kerja yang sering berpindah-pindah, kurangnya kepercayaan mengenai status pekerjaan seseorang, tingkat pendapatan yang berfluktuasi, dan sifat pekerjaan jangka panjang atau sementara. Situasi seperti ini akan mengurangi produktivitas dan menyebabkan pekerja lebih mudah mengalami stres, gelisah, dan emosi buruk lainnya. Ini dapat menyebabkan lebih banyak karyawan meninggalkan pekerjaan mereka saat ini untuk mencari pekerjaan yang lebih aman. Menurut Ruvio dan Rosenblatt (1999), ketidakamanan pekerjaan adalah salah satu faktor yang menyebabkan seseorang memiliki intensi (keinginan) untuk keluar dari pekerjaan. Perusahaan selalu menuntut karyawan untuk mengerahkan produktivitasnya sendiri demi tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan harus melakukan yang terbaik. Di sisi lain, merupakan tanggung jawab perusahaan dan sumber daya manusianya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung karyawan untuk bekerja dengan sebaik mungkin. Namun jika cita-cita

tersebut tidak dapat diwujudkan, bukan tidak mungkin tuntutan yang berlebihan justru dapat menimbulkan stres kerja.

Karyawan yang mengalami stres kerja, suatu kondisi yang sering menimpa pekerja, merasa stres akibat pekerjaannya. Stres di tempat kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk harapan yang tidak terpenuhi, kemampuan atau hadiah yang terlalu banyak bekerja, batasan waktu pada tugas, perubahan keadaan, dan masalah pribadi atau keluarga. Ketidakmampuan untuk memenuhi harapan pekerjaan, tugas atau tanggungjawab pekerjaan yang tidak jelas, kemampuan yang terbatas untuk menyelesaikan tugas, kurangnya fasilitas untuk mendukung pekerjaan, dan konflik tugas adalah semua faktor yang berkontribusi terhadap stres di tempat kerja (Robbins, 1996). Stres kerja mungkin berdampak negatif pada kinerja karyawan dan efisiensi bisnis, yang mungkin mengakibatkan berpindah pekerjaan. Menurut Moore (2000), stres merupakan faktor yang signifikan dalam meningkatkan niat berpindah karyawan. Mengingat tingginya tingkat perputaran yang disebabkan oleh ketidakamanan pekerjaan dan stres, komitmen organisasi konstruk psikologis yang menggambarkan ikatan antara anggota organisasi dan organisasinya serta memengaruhi keputusan individu untuk tetap menjadi anggotanya menjadi semakin penting. Karyawan dengan komitmen tinggi akan sering berusaha mempertahankan posisi mereka di dalam organisasi dan selalu memperjuangkan tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari komitmen organisasi yang kuat, sedangkan perusahaan akan menderita dari

komitmen organisasi yang rendah, yang akan menghasilkan produksi dan kepuasan kerja yang lebih rendah. Karena itu mempengaruhi organisasi, komitmen adalah komponen penting. Akan berbeda jika komitmen organisasi karyawan buruk, karena hal ini dapat mengubah keinginan untuk niat berpindah. Karyawan dengan komitmen organisasional yang kuat seringkali tidak tertarik untuk menciptakan turnover karena mereka cenderung mempertahankan posisinya di perusahaan.

PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat merupakan satu-satunya bank yang dimiliki oleh pemerintah daerah untuk meningkatkan perekonomian rakyat, khususnya di Sumatera Barat. Slogan Bank Nagari adalah “Bersama Membina Citra Membangun Bangsa” yang mengandung makna bahwa membangun citra merupakan kegiatan gabungan dari tujuan untuk membentuk penilaian diri yang positif seperti pelayanan yang terbaik, kejujuran dan keikhlasan, serta keteguhan hati yang tinggi dalam melakukan kegiatan. Jika penilaian positif tercipta, hal itu dimaksudkan untuk menarik para pemangku kepentingan untuk bekerja sama membangun negara. Sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan untuk melakukan hal ini sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Karena mereka merupakan aset yang berharga dalam pengembangan usaha, maka Bank Nagari patut memperhatikan sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Keterikatan karyawan adalah salah satu variabel yang harus dipertimbangkan oleh bisnis untuk mengembangkan sumber daya manusia mereka dengan baik dan mendukung pertumbuhan bisnis.

Tabel 1. 1 Daftar Karyawan Cabang Utama Padang 2023

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)
1.	Laki-laki	83
2.	Perempuan	121
Total		204

Sumber : Divisi Sumber Daya Manusia Bank Nagari Cabang Utama Padang, 2023

Berdasarkan data di atas, terdapat 204 orang yang bekerja di Bank Nagari Cabang Utama Padang. yang mempekerjakan 121 staf perempuan dan 83 staf laki-laki. Dapat diartikan wanita lebih banyak ditemukan di kalangan pekerja Cabang Utama Bank Nagari Padang, hal ini menunjukkan bahwa mereka lebih diterima di sana dibandingkan pria.

Dibawah ini adalah data *turnover* dan data absensi karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang pada tahun sebagai berikut :

Tabel 1.2 Data Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang yang Turnover tahun 2021-2022

No	Keterangan	2021	2022
1.	Masuk	55	40
2.	Keluar	15	13
Total		70	53

Sumber : Divisi Sumber Daya Manusia Bank Nagari Cabang Utama Padang, 2023

Tabel 1.2 menunjukkan terjadi pergantian jumlah pekerja di Bank Nagari Cabang Utama Padang pada tahun 2021–2022. Pergantian karyawan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk ketidaknyamanan di tempat kerja

dan ketidakmampuan untuk bersaing dengan pekerja lain.



Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang 2021-2023

Tahun	Terlambat	Izin Biasa	Izin Istimewa	Izin Dokter	Rawat Jalan	Rawat Inap	Pulang Cepat	Cuti	Dinas Luar	Pendidikan
2021	2	39	19	0	27	0	1	132	19	6
2022	71	55	11	0	19	6	25	215	35	9
2023	83	121	54	55	0	13	0	0	0	0
Total	156	215	84	55	46	19	26	347	54	15

Sumber : Divisi Sumber Daya Manusia Bank Nagari Cabang Utama Padang, 2023

Sebaliknya, statistik ketidakhadiran karyawan pada tabel 1.3 dari tahun 2021–2023 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang datang terlambat setiap tahun dan durasi cuti mereka telah meningkat.

Setiap tahun masih terjadi *turnover*, dan berdasarkan keadaan tempat kerja saat ini masih belum sesuai dengan yang diinginkan. Pegawai bank harus tetap berada di bank meskipun sedang stres dan bosan bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas pada penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Job Insecurity* Dan *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Commitment Organizational* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Bank Nagari Cabang Utama Padang)”**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan peneliti, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh *job insecurity* terhadap *commitment organizational*?
2. Bagaimanakah pengaruh *job stress* terhadap *commitment organizational*?
3. Bagaimanakah pengaruh *commitment organizational* terhadap *turnover intention*?
4. Bagaimanakah pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*?
5. Bagaimanakah pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention*?
6. Bagaimanakah pengaruh *commitment organizational* memediasi

jobinsecurity terhadap *turnover intention*?

7. Bagaimanakah pengaruh *commitment organizational* memediasi *jobstress* terhadap *turnover intention*?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *commitment organizational*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *job stress* terhadap *commitment organizational*.
3. Untuk mengetahui pengaruh *commitment organizational* terhadap *turnover intention*.
4. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnoverintention*.
5. Untuk mengetahui pengaruh *job stress* terhadap *turnoverintention*.
6. Untuk mengetahui apakah *commitment organizational* memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.
7. Untuk mengetahui apakah *commitment organizational* memediasi pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention*.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini dituntut untuk memberikan manfaat antara lain :

1. Manfaat teoritis

Pembaca harus mendapatkan pemahaman baru tentang keunggulan teoretis penelitian. Selain itu, ini mungkin cara untuk mempelajari dan mendapatkan informasi tentang *job insecurity*, *job stress*, *turnover intention* dan *commitment organozational*

2. Manfaat praktis

a. Peneliti

Memberikan pengalaman penelitian yang menarik, sebagai cara belajar dan menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan saran dan kritik kepada bisnis terkait. Bisnis lebih menyadari alasan pergantian staf yang direncanakan. Akibatnya, bisnis dapat menutupi kekurangan dalam upaya untuk menjadi lebih baik.

1.5 RUANG LINGKUP PENELITIAN

Pada penelitian ini peneliti membatasi ruang lingkup penelitian kepada karyawan suatu organisasi yang bertujuan untuk menghindari adanya kesalahan dan perluasan dalam pembahasan penelitian ini. Variabel yang digunakan adalah *job insecurity*, *job stress*, *turnover intention* dan *commitment organizational*.

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Agar pembahasan dan penelitian ini lebih mudah dipahami dan lebih jelas, maka peneliti memberikan sistematika penulisan yang meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan juga sistematis penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bagian ini mencakup terkait pada landasan teori, penelitian terdahulu pengembangan hipotesis dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian, yaitu terdiri dari ; desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, dan metode analisis pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti menjelaskan tentang hasil penelitian yang diperoleh serta dianalisis dengan metode analisis yang sesuai dengan tujuan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bagian akhir dari laporan penelitian ini akan menjelaskan kesimpulan dan hasil penelitian secara ringkas serta saran-saran yang sesuai dengan yang dilakukan agar dapat melakukan penelitian yang lebih baik lagi kedepannya.