

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah perusahaan dapat berkembang dengan baik dengan adanya kontribusi dari para karyawannya. Oleh sebab itu perlu bagi perusahaan untuk tetap memberikan hak yang sepadan kepada para karyawannya setelah para karyawan mampu mencapai hasil pekerjaan yang maksimal dan telah bertanggung jawab atas pekerjaannya. Perusahaan perlu memperhatikan karyawan agar dapat berkontribusi baik terhadap perusahaan, karyawan yang tidak mendapatkan perhatian biasanya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka (*turnover*). *Turnover intention* adalah keadaan karyawan yang sadar dan sengaja untuk meninggalkan organisasi dalam periode yang tidak dapat diprediksi (Elvianita & Muchtar, 2020).

Menurut Agustina, Isharijadi, & Styaningrum (2021) *Turnover intention* ialah keinginan untuk meninggalkan tempatnya bekerja serta mencari pekerjaan lain. *Turnover Intention* yang tinggi dapat menyebabkan perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan akan mengalami kerugian yang cukup besar dalam bidang materi jika harus melakukan perekrutan hingga pelatihan karyawan baru secara terus-menerus, untuk itu sangat penting bagi perusahaan mempertahankan dan mengendalikan keadaan *turnover intention* pada perusahaannya dan menekan angka *turnover intention* agar tidak mengganggu stabilitas dan kinerja perusahaan (Wiguna, 2018).

PT. Suzuya Group merupakan perusahaan yang bergerak dibidang ritel terbesar di Sumatera Utara yang memiliki jaringan toko swalayan dengan

banyak cabang di Indonesia.. Sistem peraturan kinerja karyawan di tuntut untuk bekerja secara cepat dan tepat, sehingga menimbulkan terjadinya berbagai permasalahan. Salah satu permasalahan yang sering terjadi adalah *turnover* karyawan. Salah satu HRD PT. Suzuya Group cabang Medan tunggal memberikan penjelasan dalam wawancara singkat bahwa *turnover intention* pada cabang tempat beliau bekerja mengalami *turnover* yang cukup tinggi. Beliau menambahkan bahwa *turnover intention* tertinggi sering terjadi pada karyawan yang menepati divisi *logistik* yaitu bidang pendistribusian dan penyimpanan barang.

Pada data kepegawaian cabang PT. Suzuya Group cabang Medan tunggal tercatat bahwa setiap tahunnya terjadi pelonjakan jumlah karyawan yang memutuskan hubungan kerja dengan perusahaan. Sejak tahun 2018 tertulis ada sekitar 9,9% karyawan yang keluar dari perusahaan. Persentase ini cukup besar mengingat jumlah karyawan yang masuk pada tahun 2018 hanya berjumlah 20 karyawan. Peningkatan bertambah menjadi 11,6% pada tahun 2019, dan ditahun 2020 terjadi kenaikan kembali di 13,7% hingga pada tahun 2021 kenaikan juga terjadi hingga 15,9%.

Tabel 1. 1 Data keluar Masuk Karyawan

| Tahun | Karyawan Keluar | Karyawan masuk | Posisi Akhir | Persentase |
|-------|-----------------|----------------|--------------|------------|
| 2018 | 12 | 20 | 117 | 9,9% |
| 2019 | 14 | 20 | 123 | 11,6% |
| 2020 | 18 | 35 | 140 | 13,7% |
| 2021 | 23 | 31 | 148 | 15,9% |

Sumber : HRD Head Office Cabang PT Suzuya Group

Data pada tabel 1.1 menjelaskan bahwa selama kurun waktu tahun 2018 hingga 2021 perusahaan mengalami fluktuasi sehingga *Turnover* karyawan

menjadi semakin tinggi setiap tahunnya. Tingkat *turnover* dapat dikatakan tinggi apabila nilai persentase lebih dari 10% pertahun (sakinah, 2008). Karyawan yang ingin keluar akan menunjukkan berbagai alasan dan menunjukkan sikap pengabaian seorang karyawan seperti absensi meningkat, bekerja tidak profesional, tidak mematuhi peraturan yang berlaku, hingga pengabaian pada tanggung jawab pekerjaan. Berikut data absensi karyawan PT. Suzuya Group Cabang Medan Sunggal.

Tabel 1.2 Absensi Karyawan PT Suzuya Group Cabang Medan Sunggal Per November 2021-April 2022

| Bulan | Karyawan / Orang | Absensi | Presentase |
|----------|------------------|---------|------------|
| November | 30 | 5 | 18,8% |
| Desember | 30 | 6 | 20,9% |
| Januari | 30 | 4 | 12,6% |
| Februari | 30 | 4 | 12,6% |
| Maret | 30 | 6 | 20,9% |
| April | 30 | 7 | 21,0% |
| Total | 180 | 32 | 17,8% |

Berdasarkan tabel 1.2 maka terlihat bahwa jumlah absensi karyawan di PT. SUZUYA Cab Medan Sunggal per November 2021 – April 2022 pada 30 karyawan dan rata-rata absensi per bulan yakni $32 : 180 \times 100\% = 17,8\%$. Menurut Mangkunegara (2009) absensi karyawan dianggap tergolong baik apabila rata-rata tingkat absensi sebesar 2 persen. Akan tetapi, apabila tingkat absensi diatas 2 persen maka hal ini menunjukkan kinerja karyawan didalam perusahaan tergolong buruk. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat indikasi absensi yang berdampak pada adanya intensi *Turnover* di PT.SUZUYA Group Cab. Medan Sunggal.

Adanya intensi peningkatan *Turnover* di PT Suzuya didukung oleh hasil wawancara pada beberapa karyawan yang menyatakan bahwa adanya keinginan yang cukup besar untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan baru. Berdasarkan pengalaman beberapa karyawan merasa masa depan pekerjaannya masih belum cukup jelas, baik secara struktural maupun secara ekonomi. Kemudian peneliti juga melakukan observasi kepada 30 karyawan PT. Suzuya Group. Menurut Sugiyono (2013) mengatakan bahwa ukuran pra survei yang layak dalam penelitian yaitu 30 hingga 500. Adapun hasil pra survei kepada 30 karyawan PT. Suzuya Group dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. 3 Hasil Kuesioner Pra-survei turnover intention PT Suzuya Group

| NO | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1. | Saya sering absen atau tidak masuk kerja | 4 | 7 | 15 | 3 | 1 |
| 2. | Saya mulai merasa tidak bersemangat untuk kerja | 2 | 6 | 13 | 9 | |
| 3. | Saya akan protes jika gaji dibayarkan terlambat | 5 | 4 | 10 | 7 | 4 |
| 4. | Saya sering terlambat masuk kantor setelah jam istirahat | 13 | 2 | 5 | 3 | 5 |
| 5. | Saya sering menyelesaikan tugas yang diberikan tidak tepat waktu | 17 | 6 | 3 | 1 | 3 |

Tabel 1.3 menjelaskan bahwa dari 30 karyawan terdapat 17 karyawan yang merasa sangat setuju bahwa para karyawan sering menyelesaikan tugas yang diberikan tidak tepat waktu. Pelanggaran tata tertib yang dilakukan para karyawan akan memicu munculkan keinginan untuk keluar dari perusahaan dan berfikir untuk berkerja di tempat lain.

Peningkatan *turnover* yang semakin meningkat akan mempengaruhi kinerja para pegawai lainnya. Adanya faktor ketidaknyamanan karyawan membuat situasi bekerja menjadi tidak

menyenangkan sehingga menimbulkan keinginan untuk berhenti dari perusahaan. Pada penelitian terdahulu menemukan bahwa *job insecurity* mempengaruhi kinerja karyawan. Karina & Abidin (2018) mendefinisikan *job insecurity* sebagai rasa tidak nyaman akibat ancaman pada kelangsungan pekerjaannya. Sehingga *job insecurity* menciptakan adanya ketidakpuasan atas pekerjaan seorang karyawan (Handaru & Rahman, 2021). Adanya rasa tidak aman dalam pekerjaan seseorang ditandai dengan keresahan karyawan tentang masa depannya. Hal ini didukung oleh penelitian Kekesi & Collins (2014) menurutnya *job insecurity* merupakan sebuah keadaan adanya ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan seorang karyawan.

Job insecurity atau ketidakamanan kerja merupakan sebuah ancaman yang cukup signifikan mengganggu kesehatan dan kesejahteraan karyawan serta vitalitas dan semangat organisasi (Elvianita & Muchtar, 2020). Pendapat ini didukung oleh Heryanda (2019) yang mengemukakan bahwasanya *job insecurity* mempengaruhi peningkatan *Turnover* karyawan dalam perusahaan. Artinya jika karyawan mempunyai *job insecurity* tinggi maka *turnover* karyawan akan meningkat. *Job insecurity* menjadi salah satu pemicu stres kerja dengan banyak konsekuensi negatif bagi individu maupun organisasi. Penelitian Handaru, Rahman & Parimita (2021) menjelaskan bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka akan muncul stres, khawatir, gelisah, serta perasaan tegang bagi karyawan dan maka dari itu *Job insecurity* juga akan berpengaruh pada cara berpikir karyawan untuk keluar sebab merasa tidak aman dan tidak tenang terhadap jenjang karir di masa depan.

Hasil wawancara kepada beberapa karyawan cabang, PT. Suzuya Group menunjukkan bahwasanya karyawan merasa terancam akan hilangnya pekerjaannya karena ketidakpastian yang dihadapi, karyawan merasa cemas jika mereka mungkin dipindahkan ke wilayah lain, perubahan jabatan, terpaksa berhenti atau diminta berhenti dari tempatnya bekerja. Perasaan ketidaknyaman dan kecemasan akan masa depan pekerjaan para karyawan didukung oleh hasil pra survei yang menunjukkan bahwa kurangnya rasa ketidakamanan kerja dilihat dari responden yang menjawab setuju karena tidak memiliki jaminan karir masa depan yang pasti serta merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan pada perusahaan PT Suzuya Group.

Adapun hasil prasurvei karyawan PT.Suzuya Group dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1. 4 Hasil Kuesioner Pra-survei Job Insecurity PT Suzuya Group

| NO | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1. | Di tempat kerja saya sekarang ini tidak memiliki jaminan karir masa depan yang pasti | 15 | 7 | 5 | 3 | |
| 2. | Tuntutan pekerjaan yang diberikan terlalu banyak | 8 | 7 | 9 | 3 | 3 |
| 3. | Saya sering dituntut menyelesaikan tugas dengan cepat | 10 | 5 | 10 | 4 | 1 |
| 4. | Saya merasa adanya ancaman yang kemungkinan terjadi dan memengaruhi pekerjaan saya. | 15 | 2 | 5 | 3 | 5 |
| 5. | Saya merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan dalam perusahaan | 20 | 5 | 3 | 2 | |

Table 1.4 menjelaskan bahwa dari 30 karyawan terdapat 15 yang merasa sangat setuju bahwa perusahaan tempat ia bekerja tidak memiliki jaminan karir masa depan, selain itu terdapat 17 karyawan yang merasa terancam akan status pekerjaannya dan 25 karyawan menjawab merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan. Perasaan ketidaknyamanan karyawan memicu munculkan tekanan pada

diri karyawan yang membawa mereka terus berpikir dan khawatir hingga stres.

Pada dasarnya, stres di tempat kerja merupakan hasil dari paparan berbagai stresor kerja dan tampaknya muncul ketika orang berusaha untuk mengelola tanggung jawab, tugas, atau bentuk tekanan lain yang terkait dengan pekerjaan mereka, dan menghadapi kesulitan, ketegangan, kecemasan atau kekhawatiran dalam upaya penyelesaian tugas-tugas (Bhui et al. 2016). Pemicu stres kerja dapat berbeda-beda tergantung pada karakteristik tempat kerja, dan mungkin unik bagi organisasi atau industri (Lestari & Rizkiyah 2021). Stres yang dialami karyawan membawa karyawan pada titik keraguan untuk bertahan bekerja dan memicu timbulnya keinginan untuk bekerja ditempat lain (Bhui et al. 2016). Menurut beberapa karyawan menyebutkan bahwa adanya ketidakpastian ekonomi pada perusahaan membuat karyawan merasa bahwa adanya ketidakstabilan ekonomi dimasa depan. Adalagi beberapa karyawan yang menyebutkan bahwa mereka merasa bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang cukup tinggi sehingga menimbulkan stres lebih tinggi.

Data survei karyawan dalam survei stres kerja diuraikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. 5 Hasil Kuesioner Pra-survei Stres Kerja PT Suzuya Group

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|---|----|----|----|----|-----|
| 1. | Saya merasa adanya ketidakpastiaan ekonomi di masa yang akan datang | 20 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 2. | Saya memiliki tanggung jawab yang besar dalam pekerjaan saya | 12 | 13 | 2 | 3 | |
| 3. | Kurangnya waktu yang disediakan untukmelakukan semua pekerjaan-pekerjaan saya | 15 | 6 | 4 | 5 | |

Tabel 1.5 menunjukkan bahwa dari 30 karyawan yang mengikuti survei terdapat 20 karyawan yang merasa adanya ketidakpastian ekonomi dan

memicu timbulnya stres, 25 karyawan merasa bahwa tanggung jawab yang mereka miliki cukup besar hingga mereka merasa terbebani atas pekerjaan yang diberikan, dan 15 karyawan menyatakan sangat setuju kurangnya waktu yang disediakan untuk melakukan semua pekerjaan.

Karyawan yang mengalami stres tinggi akan mengalami kesulitan dalam mencapai prestasi kinerja yang baik. Kesulitan ini menimbulkan prestasi kerja akan semakin menurun. Stres akan mengganggu efisiensi kerja, karyawan kehilangan kendali atasnya, menjadi tidak dapat membuat keputusan dan akibat terburuknya adalah tidak menyelesaikan pekerjaan karena sakit atau melarikan diri atau mengganti pekerjaan dan memungkinkan mengajukan pengunduran diri. Stres di tempat kerja pengaruh besar pada niat pendapatan, jika pekerjaan membuat stres diterima oleh karyawan sangat tinggi, dapat meningkat niat untuk merotasi karyawan, dan sebaliknya jika tingkat stres di tempat kerja memiliki sedikit karyawan, ini dapat mengurangi tingkat *turnover* niat karyawan. stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Putra & Surya, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Sepriari & Ardana (2016) menemukan bahwa secara empirik *turnover* karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh *job insecurity* dan stres kerja. Penemuan ini didukung oleh temuan lain oleh Azizah & Sanjaya (2020) bahwa stres kerja dan *job insecurity* mempengaruhi terjadinya *turnover* Kemudian Heryanda (2019) mengatakan *turnover* karyawan dipengaruhi oleh stres kerja. Namun berbeda pada penelitian Suswati (2020) menemukan bahwa stres kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, stres kerja tidak memberi pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Pendapat serupa oleh (Wulandari & Rizana, 2020) *job insecurity*, dan stres kerja tidak berpengaruh positif pada *turnover intention* karyawan.

Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu membuat penulis tertarik untuk mengembangkan temuan penelitian lebih lanjut hingga menemukan hasil temuan yang terbaru dari hasil pengujian pengaruh *job insecurity* dan stres terhadap *turnover intention* karyawan. Mengingat bahwa terdapat permasalahan serupa yang terjadi di dalam perusahaan PT. Suzuya Group Cabang. Penulis semakin tertarik untuk menguji “**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* HEAD OFFICE PT. SUZUYA GROUP Cab. Medan Sunggal**”



1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai atas latar belakang diatas maka penulis dapat merumuskan masalah pada penelitian ini meliputi:

1. Turnover Intention yang meningkat dilihat dari data Turnover Karyawan Head Office PT.Suzuya Group Cab.Medan sunggal Tahun 2018-2021.
2. *Job Insecurity* yang tinggi menimbulkan *turnover* karyawan dikarenakan perusahaan tidak memiliki jaminan karir di masa depan dan karyawan yang merasa terancam akan status pekerjaannya.
3. Stres kerja yang tinggi yang mengakibatkan turnover karyawan di karenakan karyawan merasa bahwa tanggung jawab yang mereka miliki cukup besar hingga mereka merasa kurangnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masing.

1.3 Batasan Masalah

Dikarenakan keterbatasan ruang dan waktu maka penelitian ini memfokuskan pada permasalahan : “Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Head Office PT. Suzuya Group Cab.Medan Sunggal.

1.4 Rumusan Masalah

Secara spesifik, rumusan permasalahan penelitian ini meliputi:

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* Head Office PT Suzuya Group Cabang Medan Sunggal?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* Head Office PT. Suzuya Group Cabang Medan Sunggal?
3. Apakah *job insecurity* dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover*

intention Head Office PT Suzuya Group Cabang Medan Sunggal?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* Head Office PT Suzuya Group Cabang Medan Sunggal.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* Head Office PT Suzuya Group Cabang Medan Sunggal.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* Head Office PT. Suzuya Group Cabang Medan Sunggal .

1.6

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini berupa :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan evaluasi bagi perusahaan untuk mengetahui pengaruh *Job insecurity* dan stres kerja terhadap *Turnover Intention* karyawannya.

2.

Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi dan bahan pembelajaran mengenai penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan *Job Insecurity* dan stres kerja terhadap *Turnover Intention*.

3.

Bagi masyarakat

Memberi pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam bidang *Job insecurity*, Stres Kerja dan *Turnover Karyawan*.

4. Bagi penulis selanjutnya

Sebagai referensi, informasi dan perbandingan bagi peneliti atau pihak lain dalam melakukan penelitian sejenis pada masa yang akan datang.



THE
Character Building
UNIVERSITY