

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan peran penting untuk mencapai tujuan dalam suatu perusahaan. Karyawan dalam suatu perusahaan di tuntut untuk selalu profesional dalam menjalankan tugas tugasnya. Cascio (1987) mengemukakan bahwa manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi oleh karena itu pengelola sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan. Ketika pengelola sumber daya alam dalam perusahaan telah baik dapat dirusak secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keluar dari perusahaan atau meninggalkan perusahaan yang mana merupakan salah satu tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya persiapan yang matang terkait tenaga kerja di suatu perusahaan agar mampu bekerja secara optimal. Demi tercapainya kondisi tersebut, manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan dalam perusahaan dengan salah satu tujuannya adalah mengurangi tingginya tingkat turnover pada suatu perusahaan.

Menurut Toly (2001) saat ini meningkatnya turnover intention menjadi masalah penting bagi suatu perusahaan, bahkan tidak sedikit perusahaan yang mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang sudah dapat menjaring staf yang berkualitas ternyata menjadi sia-sia karena staf tersebut

memilih pekerjaan di perusahaan lain. Menurut Harnoto (2002) turnover intention adalah suatu keinginan untuk keluar dari suatu perusahaan. Salah satu alasan yang menyebabkan terjadinya turnover ini adalah keinginan untuk mendapatkan suatu pekerjaan yang lebih baik.

Turnover yang sering terjadi dalam suatu perusahaan seringkali terjadi karena beberapa faktor yang mempengaruhinya yang di anggap karyawan merasa bahwa tidak sesuai dengan apa yang di harapkan karyawan tersebut untuk mempertahankan pekerjaannya di perusahaan tersebut. Diantara faktor-faktor yang sering menyebabkan terjadinya turnover intention yaitu job insecurity, stress kerja dan kepuasan kerja.

Menurut Hanafiah (2014) mengemukakan bahwa karyawan akan mengalami rasa tidak aman (job insecurity) yang meningkat karena ketidakstabilan status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang tidak bisa diramalkan, yang berakibat intensi pindah kerja (turnover intention) akan cenderung meningkat. Menurut Ashford et al. (1989) dalam sandi (2014) juga mengemukakan bahwa job insecurity merupakan sebuah cerminan dari karyawan yang merasakan bahwa keberadaan mereka dalam suatu perusahaan sedang terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya. Kondi tersebut muncul akibat dari terlalu banyaknya karyawan dengan status kontrak atau pun outsourcing yang diterapkan oleh suatu perusahaan. Dengan adanya status tidak permanen dalam suatu perusahaan tersebut dapat menyebabkan karyawan mengalami job insecurity yang akan berujung dengan meninggalkan suatu pekerjaan tersebut demi mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi

tingkat job insecurity maka semakin tinggi pula tingkat turnover intentionnya. Dan sebaliknya semakin rendah tingkat job insecurity maka semakin rendah pula tingkat turnover intentionnya. Job insecurity memunculkan berbagai dampak negatif, baik dalam aspek psikologis maupun aspek non psikologis. Dampak aspek psikologis yang muncul bisa berupa penurunan kepuasan kerja, penurunan kreativitas, perasaan murung dan bersalah, kekhawatiran bahkan kemarahan.

Selain itu, perkembangan jaman yang ada di Indonesia ini semakin maju yang mengharuskan kita dapat menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Dengan banyaknya suatu beban kerja dan semakin banyaknya suatu kebutuhan hidup yang harus di penuhi, tingkat suatu pendapatan yang tidak sesuai dengan kebutuhan hidup dan persaingan antar karyawan yang semakin ketat dapat menjadi ancaman untuk tetap dapat bertahan hidup. Selain itu, di perusahaan pun karyawan sering di hadapkan oleh berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin karyawan terkena stress. Gibson (1987) mengatakan bahwa dalam jangka pendek, stress yang di diamkan begitu saja, tanpa di atasi sama sekali dari pihak perusahaan akan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan bahkan dapat menyebabkan frustasi yang akan menyebabkan karyawan bekerja secara tidak optimal. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stress kerja ia tidak akan mampu lagi bekerja atau menjalankan pekerjaan di perusahaan tersebut. Pada tahap yang semakin parah, stress dapat menjadikan karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover intention*). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suciati (2015) dengan judul “job insecurity dan job stress effect terhadap turnover

intention”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Job insecurity dan job stress effect mempunyai pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap turnover intention.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi tingkat turnover intentionnya adalah kepuasan kerja. Hasibuan (2009) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang ada dalam seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utama (2015) yang berjudul “Pengaruh Work-Family Conflict dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention” Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, work family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention dan pengaruh tidak langsung mengidentifikasi bahwa komitmen organisasional tidak dapat menurunkan tingkat work family conflict terhadap turnover intention. Akan tetapi, hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada diri karyawan dapat menurunkan turnover intention. Oleh karena itu, Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap keinginan keluarnya suatu karyawan. Seharusnya manajemen lebih memperhatikan dan memahami hal-hal yang diinginkan oleh para karyawannya, terutama karyawan yang sudah memiliki keahlian dan kemampuan serta pengetahuan khusus dalam menangani semua pekerjaannya.

Saat ini, perkembangan industri keuangan syariah di Indonesia tumbuh dengan pesat dimulai dari tahun 1991 dengan pelopor perbankan syariah adalah Bank Muamalat Indonesia. Hingga sampai pada bulan Agustus tahun 2019 kondisi perbankan syariah terdiri dari 13 Bank Umum Syariah, 20 Unit Usaha Syariah dan 165 BPRS. Berdasarkan laporan (OJK) per Agustus 2019 aset Bank Umum Syariah mencapai Rp. 320,882 Triliun (OJK:2019), hal tersebut mengalami kenaikan setiap tahunnya. Berbeda halnya dengan jumlah tenaga kerja pada Bank Umum Syariah yang mengalami penurunan setiap tahunnya. Berikut data tingkat turnover karyawan Bank Umum Syariah dalam kurun waktu lima tahun terakhir pada tabel berikut:

**Table 1.1**  
**Jumlah Karyawan Bank Syariah**

Tahun	Jumlah karyawan	Tingkat penurunan jumlah karyawan
2015	60.918	-
2016	51.110	9808
2017	51.068	42
2018	49.516	1552

Sumber : Data Statistik OJK (2015 – 2018)

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan mengalami fluktuasi. Data tersebut menyajikan pada tahun 2015 jumlah karyawan sebesar 60.918, akan tetapi pada tahun 2016 jumlah karyawan mengalami penurunan sebesar 9808, sehingga pada tahun 2016 jumlah karyawan bank syariah sejumlah 51.110. Pada tahun 2017 jumlah karyawan mengalami penurunan sebesar 42,

sehingga pada tahun 2017 jumlah karyawan bank syariah sejumlah 51.068. Tahun 2018 jumlah karyawan bank syariah mengalami penurunan kembali, yaitu sejumlah 49.516 dan mengalami penurunan karyawan sebanyak 1552.

Selanjutnya pada Bank Umum Syariah , salah satu Bank Umum Syariah yang mengalami tingkat turnover yang tinggi dalam kurun waktu lima tahun terakhir ini adalah Bank Muamalat Indonesia dan Bank Syariah Mandiri. Berikut data tingkat turnover pada tabel berikut :

**Tabel 1.2**

**Jumlah Karyawan Bank Muamalat Indonesia**

Tahun	Jumlah Karyawan	Tingkat Penurunan Karyawan
2014	6.619	-
2015	6.389	230
2016	4.727	1662
2017	4.444	283
2018	4.131	313

Sumber : Demografi Karyawan Bank Muamalat Indonesia (2018)

**Tabel 1.3**

**Jumlah Karyawan Bank Syariah Mandiri**

Tahun	Jumlah Karyawan	Tingkat Penurunan Karyawan
2014	9527	-
2015	9564	37
2016	9174	390
2017	8874	300
2018	8710	164

Sumber : Demografi Karyawan Bank Syariah Mandiri (2018)

Dengan tingginya tingkat turnover yang dialami oleh perbankan syariah khususnya Bank Muamalat Indonesia dan Bank Syariah Mandiri dalam beberapa tahun terakhir, membuat penulis tertarik menjadikan Bank Muamalat Indonesia dan Bank Syariah Mandiri sebagai objek penelitian. Perubahan tingkat turnover ini secara fluktuatif menunjukkan adanya stres kerja yang tinggi dan job insecurity yang tinggi serta kurangnya kepuasan kerja karyawan sehingga mengakibatkan keinginan keluar dari perusahaan tersebut semakin tinggi.

Penelitian ini merupakan sebuah pengembangan dari penelitian yang telah dilakukan oleh Deby (2019) yang berjudul “ Pengaruh budaya organisasi, kompensasi non finansial, dan job insecurity terhadap turnover intention pada PT BPR Cincin Permata Andalas Cabang Padang.” Pada penelitian tersebut menggunakan responden dari karyawan PT BPR Cincin Permata Andalas Cabang Padang. Salah satu hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT. BPR Cincin Permata Andalas. Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya job insecurity maka turnover intention juga akan meningkat. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Utama (2015) yang berjudul “Pengaruh Work – Family Conflict dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention.”. Pada penelitian tersebut menggunakan responden dari karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Veteran, Denpasar. Salah satu hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Penelitian tersebut membuktikan apabila tingkat

kepuasan kerja karyawan tinggi maka turnover intentionnya menurun, atau dengan kata lain kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat turnover intention.

Seiring berkembangnya jaman , penelitian mengenai turnover intention sudah sangat sering dilakukan, akan tetapi tingkat kompektisitasnya faktor yang mempengaruhinya terus berkembang dan berubah seiring dengan perkembangan jaman. Oleh sebab itu hal tersebut menjadikan topik ini akan terus menarik untuk dijadikan penelitian, termasuk halnya job insecurity, stres kerja dan kepuasan kerja yang menjadi faktor penentu terjadinya turnover intention. Selain itu belum ada hasil penelitian yang baku atau masih banyak perbedaan hasil penelitian terkait dengan job insecurity , stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention yang menjadikan penelitian ini menarik untuk dilakukan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian replika modifikasi dari Deby (2019) dan Utama (2015) dengan mengambil judul “Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Umum Syariah Yogyakarta Pada Tahun 2019” . Alasan pemilihan judul ini dikarenakan menurut pandangan peneliti turnover intention karyawan merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap produktifitas kinerja karyawan dalam perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung dan hal ini juga akan berdampak output yang dihasilkan karyawan untuk perusahaan.



## **B. Rumusan masalah**

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*?

## **C. Tujuan penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat menyebabkan naiknya tingkat *turnover intention* pada suatu perusahaan dan menganalisa faktor tersebut antara lain pengaruh *job insecurity* kepuasan kerja dan Stress Kerjaterhadap *turnover intention* pada karyawan , yang dapat dirumuskan tujuannya sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada suatu perusahaan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada suatu perusahaan.
3. Untuk menganalisis pengaruh Stress Kerjaterhadap *turnover intention* pada suatu perusahaan.

## **D. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut :

1. Bagi para akademisi, penelitian ini menyajikan informasi mengenai hubungan antara pengaruh *job insecurity* , kepuasan kerja dan Stress Kerjaterhadap *turnover intentions* karyawan, serta memberikan kontribusi

terhadap pengembangan literatur penelitian *turnover intentions* karyawan di Indonesia.

2. Bagi para praktisi, penelitian ini mempunyai implikasi sebagai bahan pertimbangan kebijaksanaan dalam menghadapi dan memahami masalah *turnover intention* karyawan yang dapat merugikan perusahaan.

#### **E. Batasan Penelitian**

Pada penelitian ini membatasi tahun penelitian sepanjang 2019 dalam keadaan normal dan diharapkan mampu menggambarkan pada keadaan yang normal.