

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dari sebuah perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengelola perusahaan tersebut. Salah satu elemen sumber daya manusia dari perusahaan yang sangat berperan yaitu karyawan, dalam hal ini karyawan merupakan motor penggerak dari suatu perusahaan untuk mencapai apa yang menjadi tujuan dari perusahaan. Oleh sebab itu karyawan dituntut untuk selalu produktif, tidak stres dalam bekerja, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Kondisi yang demikian adalah kondisi ideal yang dicita-citakan oleh perusahaan. Perusahaan memiliki peran yang besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang ideal tersebut. Namun pada kenyataannya, banyak hambatan yang menimpa karyawan dalam pekerjaannya, sehingga apa yang menjadi cita-cita dari perusahaan mengenai lingkungan kerja yang ideal sulit terwujud. Maka menjadi sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik, karena sudah jelas bahwa sumber daya manusia yang baik dan berkualitas akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam segala hal.

Berbagai permasalahan terkait pengelolaan SDM yang sering dihadapi oleh perusahaan sangatlah kompleks, salah satunya ialah *turnover intention*. Fenomena *turnover* menjadi isu kritis bagi perusahaan dewasa ini. *Turnover* merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dengan harapan

mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. *Turnover* menjadi masalah yang serius bagi perusahaan, karena dengan keluarnya karyawan yang bisa terjadi sewaktu-waktu akan berdampak pada produktivitas pekerjaan dan menambah biaya untuk rekrutmen, seleksi, serta pelatihan untuk mencari pengganti karyawan yang keluar. Disisi lain Ebert dan Griffin (2015) menyatakan bahwa ada perputaran karyawan yang tidak memberikan kerugian bagi perusahaan tetapi ketika karyawan produktif meninggalkan perusahaan, hal ini akan mencerminkan perilaku kontra produktif.

Turnover yang terjadi pada perusahaan bukanlah suatu kebetulan tetapi ada sebab yang menjadi latarbelakngnya. Oleh sebab itu perlu diketahui faktor-faktor yang menjadi penyebab tingginya intensi *turnover* pada perusahaan sehingga kecenderungan terjadinya intensi *turnover* dapat ditekan serta dampak yang akan ditimbulkan tidak terjadi. *Turnover intention* dapat ditandai dengan adanya reaksi seperti pikiran untuk keluar dari pekerjaan, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan baru, serta perilaku lain yang mencerminkan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Biasanya reaksi tersebut disebabkan oleh ketidaksesuaian antara keinginan dan realita yang dialami oleh karyawan dalam pekerjaannya. Faktor penyebab *turnover intention* (itensi keluar) pada karyawan yaitu diantaranya *job insecurity* (ketidakamanan kerja) dan *job stress* (stres kerja).

Kondisi bisnis yang semakin kompetitif dan tidak menentu karena adanya perubahan-perubahan yang disebabkan oleh berbagai faktor yang dapat mempengaruhi perusahaan seperti kondisi ekonomi dan politik, serta kemajuan

teknologi seiring dengan perkembangan zaman. Kondisi yang dinamis tersebut menuntut perusahaan untuk selalu melakukan perubahan supaya dapat bertahan dan berhasil. Perubahan yang dilakukan organisasi tidak serta merta selalu berdampak positif, namun juga memiliki dampak negatif. Dampak positifnya yaitu perusahaan dapat tumbuh dan berkembang dengan menyesuaikan kondisi yang sedang terjadi. Dampak negatifnya yaitu menimbulkan rasa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang disebabkan oleh ketidakpastian akan masadepan sehingga memunculkan rasa cemas. *Job insecurity* adalah ketidakberdayaan yang dirasakan oleh karyawan untuk mempertahankan keberlangsungan kerjanya ditengah situasi yang terancam (Svreke, 2006). *Job insecurity* merupakan kondisi dimana karyawan merasa terancam atau tidak aman pada pekerjaannya. Rasa tidak aman dapat dipicu oleh beberapa hal seperti, lingkungan perusahaan yang sering berubah-ubah, ketidakpastian status kepegawaian, tingkat pendapatan yang tidak bisa diramalkan, serta jenis pekerjaan dengan durasi waktu tertentu atau tidak permanen. Akibat dari kondisi tersebut akan mengganggu produktivitas dan karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah, bahkan stres. Dan dari akibat tersebut dapat mempengaruhi intensi karyawan untuk keluar dari perusahaan dengan tujuan mencari pekerjaan baru yang dapat memberinya rasa aman. Ruvio dan Rosenblat (1999) menyatakan bahwa *job insecurity* juga terbukti sebagai salah satu penyebab munculnya intensi (keinginan) keluar seseorang dari pekerjaan.

Perusahaan selalu menuntut karyawannya untuk bekerja dengan baik dengan produktivitasnya agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu karyawan musti bekerja secara maksimal. Disisi lain perusahaan serta sumber daya manusianya memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta mendukung bagi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Namun apabila idealita tersebut tidak dapat diwujudkan, bukan tidak mungkin tuntutan yang berlebihan justru memicu terjadinya *job stress*.

Job stress (stres kerja) merupakan kondisi yang sering terjadi pada karyawan dimana karyawan merasa tertekan dengan pekerjaannya. *Job stress* disebabkan oleh beberapa hal, seperti beban yang diberikan terlalu berlebihan atau tidak sesuai kapasitas, tuntutan waktu penyelesaian tugas, lingkungan yang berubah-ubah, masalah pribadi atau keluarga, dan ketidaksesuaian posisi yang diharapkan. *Job stress* muncul ketika karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan peran atau tanggungjawab pekerjaan, waktu penyelesaian tugas terbatas, tidak mendukungnya fasilitas untuk menunjang pekerjaan, serta tugas-tuga yang saling bertenangan (Robbins, 1996). *Job stress* dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan, hingga memungkinkan karyawan untuk turnover. Stres memainkan peran penting dalam meningkatkan niat karyawan untuk berhenti bekerja (Moore, 2000).

Melihat tingginya tingkat *turnover* yang dipengaruhi oleh *job insecurity* dan *job stress* maka peranan dari *organizational commitment* (komitmen

organisasi) sangatlah diperlukan. Allen & Meyer (1990) mendefinisikan *organizational commitment* adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya serta memiliki pengaruh terhadap keputusan individu untuk keberlanjutan keanggotaan dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan cenderung berusaha mempertahankan posisinya pada perusahaan tersebut, dan senantiasa memperjuangkan apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut. Artinya *organizational commitment* yang tinggi memberikan dampak yang positif bagi perusahaan, dan *organizational commitment* yang rendah memiliki dampak yang negatif bagi perusahaan, seperti menurunnya produktivitas serta kepuasan kerja. Komitmen merupakan faktor yang penting bagi organisasi karena memiliki pengaruh terhadap *turnover*. Karyawan dengan *organizational commitment* yang tinggi biasanya tidak tertarik untuk melakukan *turnover* karena cenderung untuk mempertahankan posisinya pada perusahaan tersebut, akan berbeda jika komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan rendah, maka dapat berpengaruh terhadap keinginan untuk *turnover intention*.

Tabel 1.1
Gap Research Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Nama Peneliti	Hasil	Gap Research
Ni Ketut Septiari, I Komang Ardana (2016)	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.	Dari beberapa hasil penelitian tersebut masih terdapat perbedaan hasil pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> .
Ni Luh Mita Sri Devi, Gede A (2015)	Variabel <i>job insecurity</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	
Abdullah A F, S.Martono (2016)	<i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover.	
Windu Wicaksono (2017)	variabel <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	
Mohammad Hanafiah (2014)	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover.	

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa adanya perbedaan hasil pada studi sebelumnya mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Beberapa peneliti dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, dan ada yang menyatakan sebaliknya bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dengan begitu peneliti ingin mengkaji ulang pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*, dan sekaligus peneliti ingin mengetahui variabel lain yang dapat mempengaruhi intensi karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Dalam penelitian ini akan melibatkan karyawan J&T Express Jepara sebagai subjek penelitian. J&T Express Jepara adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang. Dilansir dari laman J&T Express bahwa J&T Express memiliki beberapa pelayanan unggulan, diantaranya yaitu operasional selama 365 hari, sistem pantauan real time, menjangkau seluruh

indonesia, 24 jam layanan keluhan pelanggan, dan sistem klaim yang cepat. Dengan pelayanan yang padat waktu tersebut, dapat memicu stres kerja bagi karyawan.

J&T Express mulai membuka cabang di Jepara pada tahun 2015. Pada tahun tersebut untuk wilayah Jepara hanya dibuka satu cabang dengan karyawan sebanyak 9 orang yang terdiri dari kordinator, admin, sprinter, dan transporter. Seiring berjalannya waktu, dari tahun ke tahun J&T Express membuka cabang-cabang baru yang tersebar diberbagai kecamatan di Kabupaten Jepara. Pada tahun 2021 J&T Express wilayah Jepara telah memiliki 12 cabang yang terdiri dari 11 drop point dan 1 drop center. Sebagian besar karyawan J&T Express Jepara adalah karyawan kontrak, yang mana tidak memiliki kepastian tentang masa depan keberlangsungan pekerjaannya. Dengan banyaknya karyawan yang berstatus kontrak serta tuntutan kerja yang tinggi dapat mengakibatkan stres kerja hingga rasa tidak aman pada karyawan.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan diatas serta adanya *gap research* pada penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Job Insecutity* dan *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Organizational Commitment* Sebagai Variabel Intervening”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

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

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dibuat dengan tujuan:

1. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh *job insecurity* terhadap *organizational commitment*.
2. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh *job stress* terhadap *organizational commitment*.
3. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh *organizational commitment* terhadap *turnover intention*,
4. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

5. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention*.
6. Untuk menguji dan menjelaskan apakah *organizational commitment* memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.
7. Untuk menguji dan menjelaskan apakah *organizational commitment* memediasi pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pembaca. Selain itu juga dapat sebagai sarana informasi dan pembelajaran yang terkait dengan *job insecurity*, *job stress*, *organizational commitment*, dan *turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi:

- a. Peneliti : Memberikan pengalaman yang menarik terkait penelitian, dan sebagai sarana pembelajaran dan menambah wawasan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.
- b. Perusahaan : Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan kritik bagi perusahaan terkait. Lebih spesifik, perusahaan mengetahui penyebab terjadinya *turnover intention* karyawan. Dengan demikian perusahaan dapat membenahi segala sesuatu yang menjadi kekurangan dengan tujuan menjadikannya lebih baik lagi.