

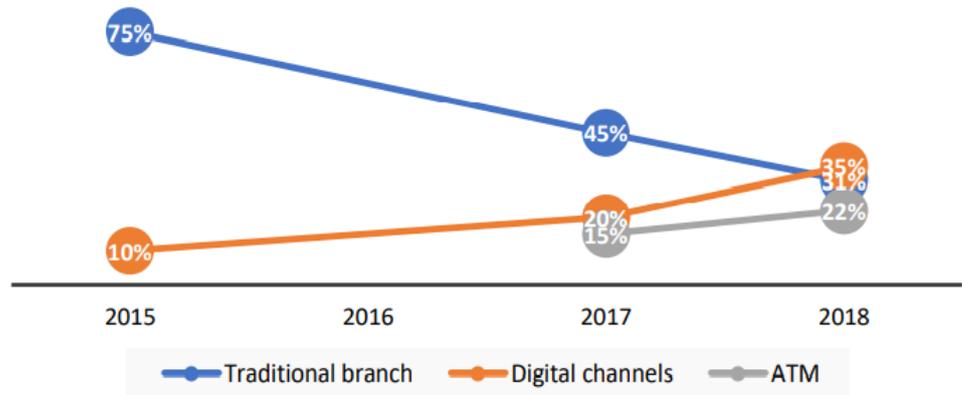
BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Globalisasi telah menyebabkan banyak perubahan mendasar pada berbagai sektor, seperti pada sektor ekonomi, teknologi, dan politik. Saat ini peranan produk-produk teknologi, misalnya komputer dan internet, telah memainkan peran penting dalam praktek manajemen sumber daya manusia, sehingga berbagai kegiatan menjadi lebih efektif, dan efisien. Produk teknologi adalah sebuah potensi untuk digunakan dalam penerapan pengelolaan sumber daya manusia.

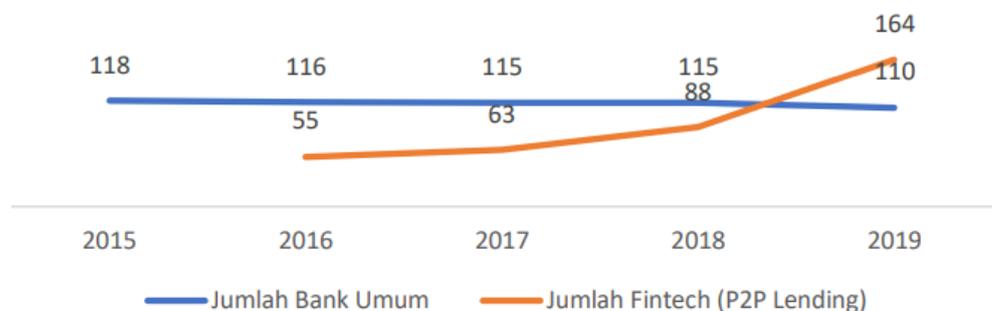
Kehadiran teknologi mengubah cara hidup, bekerja, berkomunikasi manusia dan bahkan akan mendisrupsi berbagai aktifitas manusia dalam berbagai bidang (Schwab, 2016). Contoh sederhana teknologi di industri perbankan. Nasabah tidak perlu lagi harus selalu ke kantor bank untuk bertransaksi dengan adanya Anjungan Tunai Mandiri (ATM). Berdasarkan gambar 1.1 terjadi perubahan cara bertransaksi tradisional melalui Bank Cabang turun dari 75% (2015) kini turun menjadi 31% (2018). Namun, transaksi nasabah dengan pelayanan digital mengalami kenaikan yang cukup tinggi dari 10% (2015) menjadi 35% (2018).



Gambar 1. 1 Transaksi Saluran Digital

Sumber : (Yurina, 2020).

Selain kehadiran teknologi pendukung transaksi perbankan, saat ini juga bermunculan lembaga-lembaga keuangan online yang menawarkan jasa pinjam (Fintech / P2P Lending). Data yang penulis dapatkan dari Laporan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) seperti yang dikutip oleh Yurina (2020) per 20 Desember 2019 jumlah P2P Lending yang terdaftar mencapai jumlah 164 lembaga. Angka ini meningkat tajam, mendekati 100%, dari tahun 2018 yang berjumlah 88. Sementara jumlah bank umum terus menurun dari 118 di tahun 2015, menjadi 110 di tahun 2019.



Gambar 1. 2 Jumlah Bank dan *Fintech* di Indonesia (ojk.go.id)

Sumber : (Yurina, 2020).

Dampak yang terasa dari hadirnya teknologi di dunia perbankan termasuk lembaga-lembaga keuangan adalah kebutuhan SDM menjadi berkurang. SDM telah tergantikan dengan teknologi (Yurina, 2020). Bank umum tidak lagi memerlukan *teller* bank karena nasabah beralih ke ATM atau mobile banking. Nasabah juga berpindah meminjam ke P2P Lending yang bisa dilakukan secara online.

Kondisi di atas memunculkan keresahan dan perasaan tidak aman di kalangan karyawan bank. Artinya banyak karyawan bank merasakan *job insecurity*. Menurut Suciati dkk., (2015) *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. *Job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan (Kekesi dan Collins, 2014). Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak nyaman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat memicu berbagai perasaan yang muncul dalam diri seorang pekerja dan dapat menyebabkan ketegangan-ketegangan yang terjadi pada saat bekerja (Halungunan, 2015). Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dapat memberikan dampak terhadap kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimiliki dirinya sendiri untuk menyelesaikan tugas (*occupational self efficacy*), semakin tinggi ketidakamanan kerja (*job*

insecurity) yang dirasakan oleh individu maka semakin rendah kepercayaan individu terhadap kemampuannya (Halungunan, 2015).

Isu *job insecurity* menarik untuk dikaji lebih lanjut, khususnya di industri perbankan. Dalam literatur, penulis menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi rasa ketidakamanan karyawan pada organisasi/perusahaan maka dapat memicu niat untuk keluar (*turnover intention*) Devi dan Sudibia (2015). *Turnover Intention* dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri (Putri dan Suana, 2016). *Turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, meliputi absensi yang meningkat, mulai malas untuk bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang berbeda dari biasanya (Hidayat, 2017).

Turnover intention haruslah disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan suatu perusahaan, baik dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan berdampak cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan. *Turnover intention* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya

biaya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan Kembali (Sartika, 2014).

Karyawan mengalami rasa tidak aman (*job insecurity*) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya intensi pindah kerja (*turnover intention*) cenderung meningkat (Hanafiah, 2014).

Hasil review literatur menunjukkan bahwa masih ada gap riset terkait pengaruh *job insecurity* pada *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan Devi dan Sudibia (2015) didukung oleh penelitian Septiari dan Ardana (2016) serta Pradharma (2015) dan Osuzoka (2014) yang menyatakan bahwa intensi keluar (*turnover intention*) dapat disebabkan oleh ketidakamanan kerja (*job insecurity*).

Namun, penelitian yang dilakukan Sandi (2014), Chalim (2018) dan Sukmana dkk. (2016) justru menemukan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Tabel di bawah merangkum gap hasil-hasil penelitian sebelumnya yang penulis temukan dalam literatur.

Tabel 1. 1 *Gap Research Job Insecuirity Terhadap Turnover Intention*

Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil	Gap Research
Sandi (2014)	Pengaruh Kompensasi dan <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Guru	<i>Job Insecurity</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>	Inkonsistensi hasil antara pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan <i>Turnover Intention</i>

	SDIT Asy-Syaamil Bontang)		
Sukmana dkk (2016)	Analisis <i>Job Insecurity</i> dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo	<i>Job insecurity</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>	Inkonsistensi hasil antara pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan <i>Turnover Intention</i>
Chalim (2018)	<i>Effect of Job-Insecurity, Organizational Commitment, Job Satisfaction on Turnover Intention: A Case Study of Newcomer Lecturers at Private Islamic Universities in East Java Province, Indonesia</i>	<i>Job Insecurity</i> unsignification to <i>Turnover Intention</i>	Inkonsistensi hasil antara pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan <i>Turnover Intention</i>

Berdasarkan gap penelitian yang peneliti temukan dari hasil-hasil studi sebelumnya membuat peneliti tertarik untuk menganalisis kembali pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Selain berpotensi meningkatkan *turnover intention*, *job insecurity* juga berpotensi meningkatkan Stres Kerja karyawan dari perusahaan. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan stres sebagai kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres

merupakan isu utama yang menjadi perhatian, karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan, dan sulit untuk menghindari stres dalam pekerjaan (Parvaiz et al., 2015). Penelitian Devi dan Sudibia (2015), Septiari dan Ardana (2016), Puput Minanti (2015), Adrian Kurniadi (2016), dan Nazenin dkk. (2014) membuktikan adanya pengaruh positif signifikan dari *job insecurity* terhadap Stres Kerja. Artinya semakin tinggi rasa ketidakamanan karyawan disuatu perusahaan/organisasi maka dapat memicu Stres Kerja pada karyawan tersebut.

Menariknya, *job insecurity* dan stres kerja, keduanya merupakan determinan dari *turnover intention* (Devi & Sudibia, 2015; Minanti, 2015; Nazenin, Syarifah, Palupiningdyah, 2014). Dalam penelitian tersebut ditemukan bukti bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Namun, hal menarik dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Prawisanti dan Sariyathi (2018) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Niat Keluar (Karyawan Hardy's Malls di Gianyar) dengan hasil penelitian bahwa Stres Kerja berpengaruh negative terhadap niat keluar. Hasil yang berbeda juga penulis temukan dalam penelitian Nikmah et al. (2018) yang berjudul *Analysis of The Influence of The Work Environmet, Work Stress, Job Satisfaction, and Career Development on Intention Turnover Study on Pt. Pearland Boyolali* dengan hasil Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Tabel 1.2 merangkum gap riset yang dimaksud.

Tabel 1. 2 *Gap Research* Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil	Gap Reasearch
Nikmah et al. (2018)	<i>Analysis of The Influence of The Work Environmet, Work Stress, Job Satisfaction, and Career Development on Intention Turnover Study on Pt. Pearland Boyolali</i>	Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	Inkonsistensi hasil antara pengaruh Stres Kerja dan <i>Turnover Intention</i>
Yanthi dan Piartrini (2016)	Pengaruh Stres Kerja dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Intensi Keluar (Karyawan Puri Saron Seminyak)	Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	Masih adanya variabel variabel yang belum dimasukkan dalam penelitian terkait dengan Stres Kerja terhadap <i>turnover intention</i> seperti personal konflik dan budaya organisasi
Prawisanti dan Sariyathi (2018)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Niat Keluar (Karyawan Hardy's Malls di Gianyar)	Stres Kerja berpengaruh negative terhadap niat keluar	Inkonsistensi hasil antara pengaruh Stres Kerja dan <i>Turnover Intention</i>

Berdasarkan Gap riset yang telah dijelaskan di atas. Peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover***

Intention dengan Stres Kerja Sebagai Variable Intervening". Peneliti mengambil objek penelitian di Bank BRI Bentarsari Brebes.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang penelitian diatas dikembangkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja?
3. Apakah stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*?
4. Apakah *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai *variable intervening*?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh gambaran dan bukti berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah di atas sehingga terdapat beberapa tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu:

1. Menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.
2. Menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja.
3. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

4. Menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui stres kerja sebagai *variable intervening*.

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan atau referensi bagi perkembangan ilmu manajemen khususnya sumber daya manusia dan menambah kajian untuk perusahaan dalam mengetahui bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan Stres Kerja sebagai variabel *intervening*.

b. Manfaat praktisi

1. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan digunakan sebagai literatur untuk memperdalam ilmu manajemen khususnya sumber daya manusia serta pengembangan dan kemajuan di masa mendatang.

2. Bagi Organisasi

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumbangan pemikiran bagi organisasi terkait dalam rangka pengembangan manajemen organisasi dan dapat dijadikan bahan acuan bagi organisasi dalam menganalisis serta mengambil keputusan untuk menentukan kebijakan yang akan diambil berkenaan dengan *turnover intention*.