

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu kunci dan aset dalam penentuan berkembangnya suatu perusahaan. SDM ini ialah individu yang bekerja di suatu organisasi untuk merencanakan, memikirkan, serta menggerakkan organisasi tersebut guna tercapainya tujuan, baik di dalam institusi maupun perusahaan. Apabila perusahaan sudah memiliki strategi serta tujuan, kemudian rencanakan SDM yang dibutuhkan dalam menggapai tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi.

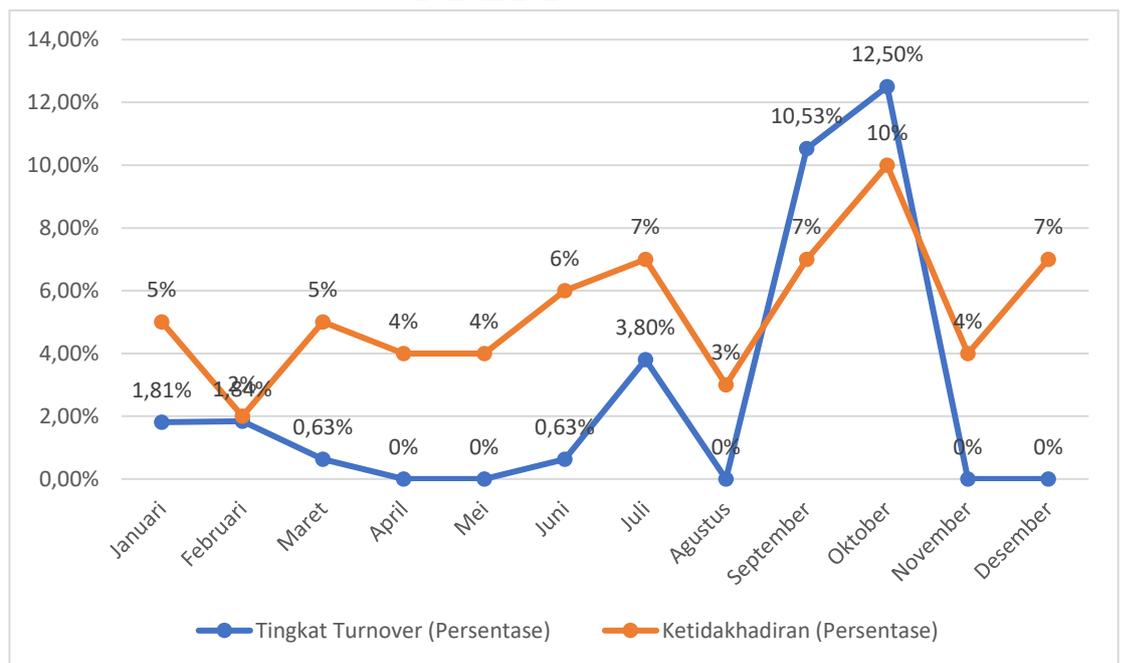
*Turnover intention* disebut sebagai masalah keinginan berpindah serta berdampak besar pada manajemen SDM (Fah et al., 2010) dalam (Lestari dan Mujiati, 2018). Masalah terkait SDM cenderung menjadi penentu berhasil dan tidaknya pencapaian suatu tujuan perusahaan, yang mana tujuan itu tak akan terwujud jika pekerja tak bekerja secara optimal (Sylvia, dkk., 2014) dalam (Lestari dan Mujiati, 2018). Dalam rangka terciptanya tujuan perusahaan maka dibutuhkan SDM dengan kualitas tinggi (Lestari dan Mujiati, 2018).

PT. Teluk Luas terletak pada Jalan By Pass Kelurahan Tanjung Saba Pitameh Kecamatan Lubuk begalung yang dikenal sebagai perusahaan perseroan

terbatas dengan awal mula didirikan di tahun 1952 atas dasar Akta No.31 serta sudah bersurat izin usaha perdagangan. PT. Teluk Luas dikenal dengan perusahaan di bidang pembuatan remahan karet (Rubber Crumbs).

Pada perusahaan tersebut terdapat fenomena banyaknya karyawan yang keluar pada tahun 2019, mulai dari awal Januari hingga bulan Desember, seperti digambarkan dalam grafik yang berikut ini.

**Grafik 1.1**  
**Tingkat Karyawan Keluar Dan Ketidakhadiran**  
**Karyawan PT. Teluk Luas**  
**Periode Januari-Desember**  
**Tahun 2019**



Sumber : PT. Teluk Luas Crumb Rubber

Berdasarkan grafik 1.1 bisa diamati secara jelas karyawan yang tidak hadir serta karyawan yang keluar dari PT. Teluk Luas *Crumb Rubber* mengalami fluktuasi, ini menandakan PT. Teluk Luas *Crumb Rubber* tidak dapat menjaga kestabilan perputaran karyawannya. Dapat kita lihat karyawan yang keluar dari PT.

Teluk Luas dari Januari-Desember 2019 yaitu sebesar 31,74% orang dari 100% (166) orang karyawan, yakni terdapat nilai terendah yaitu 0% pada bulan April, Mei, Agustus, November dan Desember, sedangkan nilai tertinggi yaitu 12,50% pada bulan oktober. Sedangkan menurut Gillies (1989) dalam Negara dan Dewi (2017) menyebutkan perputaran karyawan disebut normal apabila di kisaran dari 5-10% pertahunnya serta disebut tinggi jika melebihi 10% pertahunnya. Selanjutnya ketidakhadiran karyawan PT. Teluk Luas *Crumb Rubber* dari bulan januari-desember 2019 yaitu sebesar 64% yakni terdapat nilai terendah yaitu sebesar 2% pada bulan Februari. Sedangkan nilai tertinggi yaitu sebesar 10% pada bulan Oktober.

Dari grafik 1.1 terlihat jelas bahwa terdapat rasa ingin dari karyawan dalam berpindah kerja (*Turnover Intention*). Hal inilah yang diangkat oleh peneliti sebagai fenomena.

*Turnover intention* disebut sebagai sebuah niatan serta rasa yang seorang inginkan supaya keluar dari suatu organisasi (Paat, dkk., 2017). *Turnover intention* berarti niatan karyawan dalam rangka memberhentikan pekerjaan dengan cara yang sukarela dari suatu tempat kerja ke tempat yang lainnya (Riani dan Putra, 2017). Dengan tingginya *turnover* mengakibatkan efek yang tidak bagus untuk organisasi misalnya tidak stabil serta tidak pastinya keadaan tenaga kerja dan juga biaya dalam mengelola SDM semakin tinggi misalnya biaya pelatihan hingga biaya rekrutmen beserta pelatihannya yang diulangi (Sartika, 2014).

Selanjutnya, kepuasan kerja disebut sebagai sikap emosional dengan ditandai rasa senang serta cinta dengan apa yang ia kerjakan. Sikap tersebut menjadi

cerminan kedisiplinan, moral kerja, serta prestasi kerja. Kepuasan tersebut dijalani sewaktu bekerja, saat tidak bekerja, ataupun saat kondisi keduanya. Karyawan yang bertingkat kepuasan kurang cenderung memperlihatkan sikap negatif, pada pekerjaan yang dilakukannya ataupun pada lingkungan dimana ia bekerja, dengan demikian karyawan merasakan ketidakamanan pada diri serta merasakan cemas, sehingga kemudian karyawan memiliki niatan untuk pergi serta pindah dari pekerjaannya (Hanafiah, 2014) dalam (Mujiati dan Lestari, 2018). Nasution (2017) pada penelitian yang dilaksanakannya menjelaskan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang negatif serta signifikan kepada *turnover intention*. Individu dengan perasaan puas pada apa yang ia kerjakan justru akan menetap pada organisasi. Lain halnya apabila individu merasakan tidak puas terhadap apa yang ia kerjakan cenderung memilih untuk pergi dari organisasi. Effendy (2002:290) “Kepuasan kerja disebut sebagai perasaan bersyukur yang karyawan miliki terkait penyelesaian hal – hal yang ia kerjakan”.

Selain faktor kepuasan kerja, *turnover intention* mendapatkan pengaruh dari variabel lainnya, yaitu *Job Insecurity*. *Job Insecurity* membentuk rasa tidak puas atas terkait hal – hal yang kerjanya kerjakan. Perasaan ketidakamanan pada pekerjaan seorang individu dimanifestasikan melalui rasa resah karyawan terkait masa depan yang ia miliki (Handaru, dkk., 2021). *Job insecurity* secara konsep disebut dengan rasa tidak pasti sertamkontrol yang kurang atas keberlanjutan masa depan pekerja (Kekesi dan Collins, 2014). Suhartono, (2007:61) mengungkapkan karyawan dengan perasaan ketidakamanan terkait konflik peran, situasi pekerjaan, pusat pengendalian, serta pengembangan karir yang kian mengalami peningkatan

disebabkan tidak stabilnya status pekerjaan sebagai pekerja kontrak saja, dengan demikian berpotensi memicu tingkat *turnover intention* meningkat pada sebuah perusahaan.

Di samping aspek kepuasan kerja serta rasa tidak aman dalam bekerja (*Job Insecurity*), keinginan untuk pindah pekerjaan (*turnover intention*) dapat dipengaruhi variabel lain yaitu stres kerja. Menurut Syahronica dkk. (2015) menyebutkan bahwa dengan meningkatnya kebutuhan hidup yang perlu dipenuhi, kian beratnya beban kerja, serta ketatnya persaingan kerja mampu memunculkan stres dengan berdampak pada *turnover intention*. Nazenin dan Palupiningdyah (2014) menyebutkan pula tekanan kerja memberikan pengaruhnya secara positif serta signifikan kepada *turnover intention*. Perihal tersebut artinya dengan kian tingginya stres kerja akan membuat *turnover intention* meningkat, lain halnya apabila stres kerja rendah demikian akan membuat *turnover intention* menjadi turun. Stres kerja menjadi penyebab hilangnya kapabilitas dalam pengambilan keputusan yang kemudian menjadi tak teratur perilakunya serta memunculkan rasa ingin keluar bagi karyawan (Anggraini, 2013) dalam (Yuda dan Ardana, 2017).

Berdasarkan data dan fenomena yang dijelaskan tersebut, membuat peneliti tertarik melakukan penelitian ini yang berjudul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja, *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Teluk Luas *Crumb Rubber* Kota Padang”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah, dengan demikian penulis dapat merumuskan masalah-masalah yang diteliti yakni:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Teluk Luas *Crumb Rubber* di Kota Padang?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Teluk Luas *Crumb Rubber* di Kota Padang?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Teluk Luas *Crumb Rubber* di Kota Padang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari uraian latar belakang serta rumusan masalah tersebut, tujuan yang hendak diwujudkan yakni:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Teluk Luas *Crumb Rubber* di Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Teluk Luas *Crumb Rubber* di Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Teluk Luas *Crumb Rubber* di Kota Padang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini harapannya mampu berguna untuk beberapa pihak, yakni:

1. Bagi perusahaan

Mampu memberi informasi secara bermanfaat terkait berbagai faktor yang memberikan pengaruh pada keinginan karyawan dalam pindah kerja pada PT.

Teluk Luas *Crumb Rubber* Kota Padang.

2. Bagi akademis

Harapannya adalah mampu meningkatkan wawasan serta informasi bacaan untuk segala pihak yang memerlukannya.